



Convention collective établie

entre

**LA MINISTRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE
ENFANCE**
de la Nouvelle-Écosse

et

**LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS
DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE**

pour la période du 1^{er} août 2015 au 31 juillet 2019

Établie le 14 mai 2013

et modifiée en vertu de la loi sur les améliorations des classes et des ententes professionnelles
des enseignants de 2017 [*Teachers' Professional Agreement and Classroom Improvements
(2017) Act*] promulguée le 21 février 2017

(Convention collective provinciale des enseignants)

*Publiée par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance en vertu de
l'article 8 de la présente convention collective*

Convention collective établie

entre

LA MINISTRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE
de la Nouvelle-Écosse

et

**LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS
DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE**

pour la période du 1^{er} août 2015 au 31 juillet 2019

Établie le 14 mai 2013

et modifiée en vertu de la loi sur les améliorations des classes et des ententes professionnelles des enseignants de 2017 [*Teachers' Professional Agreement and Classroom Improvements (2017) Act*]
promulguée le 21 février 2017

(Convention collective provinciale des enseignants)

*Publiée par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance en vertu de l'article 8
de la présente convention collective*

INDEX DES ARTICLES

Article	Titre	Page
1	Définitions	7
2	Reconnaissance	8
3	Application	8
4	Dispositions législatives publiques	8
5	Responsabilités de l'employeur	9
6	Discrimination et intimidation, milieu de travail et environnement respectueux	9
7	Grèves et lockouts	10
8	Impression et distribution de la convention collective	10
9	Comités	10
9A	Comité professionnel	10
9B	Représentation au sein des comités du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance	11
10	Droits du successeur	11
11	Tâches des enseignants	12
12	Dossier d'emploi de l'enseignant	13
13	Supervision des élèves	14
14	Fonds d'aide à l'élaboration des programmes	15
15	Reclassification des certificats	16
16	Accréditation de l'enseignant et modifications de l'accréditation	16
17	Délivrance des permis	17
18	Expérience d'enseignement	17
19	Reconnaissance des états de service	18
20	Permanence	18
21	Sécurité d'emploi	22
22	Indemnité de départ	26
23	Suspension ou annulation d'un certificat ou d'un permis	26
24	Activités parascolaires	27
25	Année scolaire	27
26	Congé pour accident de travail	29
27	Congé de maternité, congé parental et congé d'adoption	30
28	Congé de soignant	34
29	Congé de naissance	34
30	Congé pour occuper la présidence du syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse	35
31	Autres absences	35
32	Enseignants suppléants	38
33	Contrat à durée déterminée, avantages sociaux	43
34	Assurance	45
35	Dispositifs à négocier par le syndicat et par le conseil scolaire	46
36	Réduction de la cotisation d'assurance-emploi	46
37	Programme de réadaptation des alcooliques et des toxicomanes	47
38	Programme d'encouragement à la retraite anticipée	47

Article	Titre	Page
39	Régime de congé avec traitement différé	47
40	Programme intraprovincial d'échange d'enseignants	47
41	Modification d'un commun accord	48
42	Procédure de règlement des griefs	48
43	Salaire	50
44	Postes de supervision et d'administration	52
45	Évaluation du personnel enseignant	55
46	Plans de programme individualisés	56
47	Affectations temporaires	58
48	Renseignement au sujet des enseignants	60
49	Apprentissage distribué	60
50	Frais de déplacement	62
51	Assurance responsabilité civile	63
52	Prélèvements	63
53	Aide à un employé faussement accusé	64
54	Immobilisations	65
55	Accommodements	65
56	Sous-traitance	66
57	Activités éducatives	66
58	Assurance-invalidité de longue durée	66
59	Temps de préparation et correction	66
60	Fonds de perfectionnement professionnel	67
61	Récompense pour états de service/prestation de décès	74
62	Journées d'école pour les enseignants	76
63	Climat de la salle de classe	76
64	Perception de fonds	77
65	Aide et protection juridiques	78
66	Mode de paiement	78
67	Séminaires sur la retraite	80
68	Biens des enseignants – Perte ou dommages	80
68A	Évaluation	81
68B	Conditions de travail	81
68C	Conseil de l'amélioration des conditions dans les classes	82
69	Durée et résiliation	85

LETTRES D'ENTENTE

1.	Promotion sociale	86
2.	Enseignants suppléants (taux de rémunération)	87
3.	Fermetures d'écoles	88
4.	Date de mise en oeuvre	89
5.	Projet pilote des enseignants suppléants (accident de travail)	90

ANNEXES

A	Contrat permanent	92
B	Contrat d'enseignant probatoire	95
C	Contrat à durée déterminée	98
D	Salaires	101
E	Suppléments (allocations de supervision)	104

APPENDICES

A	Programme d'encouragement à la retraite anticipée	109
B	Régime de congé avec traitement différé	112
C	Programme intraprovincial d'échange d'enseignants	119
D	Assurance collective Total Care complémentaires (soins dentaires) du SENE	127
E	Temps pour la supervision et pour l'administration	128
F	Temps pour la correction et la préparation	130

LISTE ALPHABÉTIQUE DES ARTICLES

Article	Titre	Page
	Accommodements	65
	Accréditation de l'enseignant et modifications de l'accréditation	16
	Activités éducatives	66
	Activités parascolaires	27
	Affectations temporaires	58
	Aide à un employé fausement accusé	64
	Aide et protection juridiques	78
	Année scolaire	27
	Application	8
	Apprentissage distribué	60
	Assurance responsabilité civile	63
	Assurance	45
	Assurance-invalidité de longue durée	66
	Autres absences	35
	Biens des enseignants – Perte ou dommages	80
	Climat de la salle de classe	76
	Comité professionnel	10
	Comités	10
	Conditions de travail	81
	Congé de maternité, congé parental et congé d'adoption	30
	Congé de naissance	34
	Congé de soignant	34
	Congé pour accident de travail	29
	Congé pour occuper la présidence du syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse	35
	Conseil de l'amélioration des conditions dans les classes	82
	Contrat à durée déterminée, avantages sociaux	43
	Définitions	7
	Délivrance des permis	17
	Discrimination et intimidation, milieu de travail et environnement respectueux	9
	Dispositifs à négocier par le syndicat et par le conseil scolaire	46
	Dispositions législatives publiques	8
	Dossier d'emploi de l'enseignant	13
	Droits du successeur	11
	Durée et résiliation	85
	Enseignants suppléants	38
	Évaluation	81
	Évaluation du personnel enseignant	55
	Expérience d'enseignement	17
	Fonds d'aide à l'élaboration des programmes	15
	Fonds de perfectionnement professionnel	67
	Frais de déplacement	62
	Grèves et lockouts	10

Article	Titre	Page
	Immobilisations	65
	Impression et distribution de la convention collective	10
	Indemnité de départ	26
	Journées d'école pour les enseignants	76
	Mode de paiement	78
	Modification d'un commun accord	48
	Perception de fonds	77
	Permanence	18
	Plans de programme individualisés	56
	Postes de supervision et d'administration	52
	Prélèvements	63
	Procédure de règlement des griefs	48
	Programme d'encouragement à la retraite anticipée	47
	Programme de réadaptation des alcooliques et des toxicomanes	47
	Programme intraprovincial d'échange d'enseignants	47
	Reclassification des certificats	16
	Récompense pour états de service/prestation de décès	74
	Reconnaissance des états de service	18
	Reconnaissance	8
	Réduction de la cotisation d'assurance-emploi	46
	Régime de congé avec traitement différé	47
	Renseignement au sujet des enseignants	60
	Représentation au sein des comités du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance	11
	Responsabilités de l'employeur	9
	Salaire	50
	Sécurité d'emploi	22
	Séminaires sur la retraite	80
	Sous-traitance	66
	Supervision des élèves	14
	Suspension ou annulation d'un certificat ou d'un permis	26
	Tâches des enseignants	12
	Temps de préparation et correction	66

CONVENTION COLLECTIVE établie le 14 mai 2013 et subséquemment modifiée en vertu de la loi sur les améliorations des classes et des ententes professionnelles des enseignants de 2017 [*Teachers' Professional Agreement and Classroom Improvements (2017) Act*] promulguée le 21 février 2017, qui peut être citée sous le titre de « **CONVENTION COLLECTIVE PROVINCIALE DES ENSEIGNANTS** »

entre : la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse, désignée ci-après par le terme « **l'EMPLOYEUR** »,

d'une part,

et : le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse, personne morale constituée en vertu du chapitre 109 des Statutes of Nova Scotia de 1998, c.-à-d. la loi sur la profession enseignante (*Teaching Profession Act*), désigné ci-après par le terme « **le SYNDICAT** »,

d'autre part.

ATTENDU QUE les parties liées par la présente convention collective ont l'intention et le dessein d'arrêter les conditions de travail entre l'employeur, les employés et le syndicat et de promouvoir le bien-être des employés, afin que les résidents de la province reçoivent des services efficaces de qualité, et attendu que les parties déclarent faire de la prestation d'une éducation de qualité un but mutuel, les parties, par les présents articles, fixent certaines conditions de travail concernant les employés régis par la présente convention collective. À cette fin, les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

- 1.01 Le terme « employeur » désigne, dans le contexte de la présente convention collective, la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la province de la Nouvelle-Écosse.
- 1.02 Le terme « jour d'école » désigne une journée au cours de laquelle les élèves sont présents à l'école.
- 1.03 Le terme « convention collective particulière » désigne une entente professionnelle entre un conseil scolaire et le syndicat.
- 1.04 Le terme « école publique » désigne toute école constituée ou maintenue en vertu de la loi sur l'éducation (*Education Act*).
- 1.05 Le terme « conseil scolaire » désigne tout conseil scolaire ou toute administration employant des enseignants dans une école publique.
- 1.06 Le terme « système scolaire » désigne toutes les écoles relevant de la compétence d'un conseil scolaire régional ou du Conseil scolaire acadien provincial.

- 1.07 Le terme « directeur général des écoles » désigne un enseignant à qui un conseil scolaire confie la responsabilité d'un système scolaire.
- 1.08 Le terme « enseignant » désigne une personne titulaire d'un certificat d'aptitude pédagogique, d'un certificat d'enseignement professionnel ou d'un permis d'enseignement professionnel, conformément à la loi sur l'éducation (Education Act) de la Nouvelle-Écosse, et employée par un conseil scolaire de la Nouvelle-Écosse en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire, d'un contrat permanent ou d'un contrat à durée déterminée, en vertu de l'article 20 (Permanence).
- 1.09 Sauf disposition contraire de la présente convention collective, les expressions ou les termes utilisés, s'ils sont définis dans la loi sur la négociation collective des enseignants (*Teachers' Collective Bargaining Act*), sont réputés avoir la même signification que dans ladite loi.
- 1.10 Dans la présente convention collective, le féminin comprend le masculin et vice versa, et le singulier comprend le pluriel et vice versa, à moins que le contexte ne s'y oppose.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est l'agent de négociation exclusif des enseignants employés par les conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse.

ARTICLE 3 APPLICATION

- 3.01 La présente convention collective vise et lie le syndicat, les enseignants, l'employeur, ses représentants et les conseils scolaires et les parties ainsi liées se conforment, dans la mesure du raisonnable, aux dispositions des présents articles.
- 3.02 L'article 32 (*Enseignants suppléants*) vise et lie le syndicat, les enseignants suppléants tels que définis, l'employeur, ses représentants et le conseil scolaire.
- 3.03 En cas de conflit entre une disposition de la présente convention collective et une disposition d'une convention établie entre le syndicat et le conseil scolaire, la disposition de la présente convention collective l'emporte.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS LÉGISLATIVES PUBLIQUES

- 4.01 En cas de conflit entre une disposition de la présente convention collective et une disposition d'une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province de la Nouvelle-Écosse, cette dernière l'emporte; en cas de conflit direct entre une disposition d'un règlement et une disposition de la présente convention collective, cependant, cette dernière, par dérogation, l'emporte.
- 4.02 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et touchant les enseignants visés par la présente convention collective rend nulle et non avenue une disposition de cette dernière, les autres dispositions demeurent en vigueur pour la durée d'application de la convention collective et les parties liées par la présente convention collective conviennent de négocier une solution acceptable pour les deux parties qui remplace la disposition déclarée nulle et non avenue.

- 4.03 Lorsqu'une disposition législative confère des droits ou des avantages supérieurs à ceux que contient la présente convention collective, les droits et les avantages en question, si l'une ou l'autre des parties en fait la demande, font partie de la présente convention collective et s'ajoutent automatiquement aux avantages dont bénéficient les enseignants visés par la convention collective.

ARTICLE 5 RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

- 5.01 L'employeur ou le(s) conseil(s) scolaire(s) assume(nt) la responsabilité de la gestion du système scolaire public et de l'administration de ses services. Ces responsabilités comprennent entre autres, sous réserve de toute entente professionnelle, les éléments suivants, mais sans s'y limiter:
- (i) l'embauche, la promotion, la rétrogradation, la mutation ou la suspension des enseignants, l'imposition de mesures disciplinaires à leur encontre ou la résiliation de leur contrat;
 - (ii) l'application des règlements concernant la sécurité, la santé et la protection contre les incendies;
 - (iii) la modification des installations existantes;
 - (iv) la mise à pied des enseignants en cas de pénurie de travail ou de suppression d'une fonction;
 - (v) la planification des programmes et services scolaires, et l'assurance de la qualité de ces programmes et services.
- 5.02 Il est convenu que les responsabilités énumérées au paragraphe 5.01 s'appliquent conformément aux dispositions de toute entente professionnelle établie entre l'employeur et le syndicat ou entre le syndicat et un conseil scolaire et que ni l'employeur ni le conseil scolaire ne peuvent, dans l'exercice desdites responsabilités, agir en contravention des dispositions en question, quelles qu'elles soient.
- 5.03 Le conseil scolaire peut signer avec tout enseignant qu'il emploie le contrat approprié, qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat d'enseignant probatoire ou d'un contrat permanent, conformément aux contrats décrits dans la présente convention collective.

ARTICLE 6 DISCRIMINATION ET INTIMIDATION, MILIEU DE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT RESPECTUEUX

- 6.01 Ni l'employeur, ni le conseil scolaire, ni aucune personne agissant au nom de l'employeur ou du conseil scolaire ne refusera d'employer ni de continuer d'employer un enseignant, ni n'exerce d'autre forme quelconque de discrimination à l'égard d'un enseignant, qui qu'il soit, relativement à son emploi ou à ses conditions de travail, parce que cet enseignant est ou a été membre du syndicat ou se prévaut d'un droit quelconque qui lui est garanti par la présente convention collective, par une convention collective particulière ou par la loi sur la négociation collective des enseignants (*Teachers' Collective Bargaining Act*).
- 6.02 Ni l'employeur, ni le conseil scolaire, ni aucune personne agissant au nom de l'employeur ou du conseil scolaire n'intimide, ne menacera de congédiement, ni ne profèrera d'autres menaces, quelles qu'elles soient, par l'imposition d'une sanction pécuniaire ou autre ou par tout autre moyen, afin de contraindre un enseignant à s'abstenir de se prévaloir d'un droit quelconque

qui lui est garanti par la présente convention collective, par une convention collective particulière ou par la loi sur la négociation collective des enseignants (*Teachers' Collective Bargaining Act*).

- 6.03 Ni l'employeur, ni le conseil scolaire, ni aucune personne agissant au nom de l'employeur ou du conseil scolaire ne discriminera quelque enseignant que ce soit pour des motifs interdits en vertu de la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) de la Nouvelle-Écosse.
- 6.04 Le niveau du certificat d'aptitude pédagogique d'un enseignant ou son lieu de résidence ne sauront constituer des motifs valables ni de renvoi, ni de résiliation d'un contrat, ni de retrait progressif au sens du sous-alinéa 20.05 (ii) (b) de l'article 20 (permanence).
- 6.05 Le syndicat et l'employeur reconnaissent la responsabilité qu'ont les conseils scolaires de mettre en place une politique concernant la protection des enseignants contre le harcèlement ou les violences, en vertu de la loi sur l'éducation (*Education Act*), LNE 1995-96, chap. 1, alinéa 64 (2) (t).

ARTICLE 7 GRÈVES ET LOCKOUTS

- 7.01 Il n'y aura ni grève ni lockout pendant la durée d'application de la présente convention collective.

ARTICLE 8 IMPRESSION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 8.01 L'employeur et les conseils scolaires afficheront une version électronique de la présente convention collective des enseignants au sein de l'unité de négociation le plus rapidement possible après son entrée en vigueur.
- 8.02 L'employeur fournira deux-mille (2 000) exemplaires de la présente convention collective au syndicat.

ARTICLE 9 COMITÉS

ARTICLE 9A COMITÉ PROFESSIONNEL

- 9.01 Les parties liées par la présente convention collective établissent, afin de faciliter la discussion sur les questions d'ordre professionnel, un « comité professionnel » composé du sous ministre et de deux (2) représentants nommés par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, ainsi que du directeur administratif du syndicat et de deux (2) représentants nommés par le syndicat.
- 9.02 Le mandat du comité professionnel est
- (i) d'échanger des informations et de donner des préavis concernant les initiatives qui affectent les conditions d'enseignement et d'apprentissage et de faciliter la communication entre le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et le syndicat pendant la durée de la convention collective;
 - (ii) de mettre en évidence des questions professionnelles affectant les conditions d'enseignement et d'apprentissage et d'en discuter, en déterminant quelles initiatives,

quelles mesures et quelles études il serait possible d'entreprendre pour améliorer ou préserver les conditions d'enseignement et d'apprentissage dans la province.

- 9.03 Le comité professionnel peut, lorsque cela est approprié, faire appel aux comités directeurs ou aux comités consultatifs du syndicat ou du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Il peut faire des recommandations au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et au syndicat en ce qui concerne ses discussions et les conclusions auxquelles il est parvenu.
- 9.04 Le comité professionnel n'a pas autorité en ce qui concerne la mise en application de la présente convention collective. Cela n'empêche pas le comité, cependant, de discuter de questions susceptibles d'être soulevées par des articles de la convention collective.
- 9.05 Le comité professionnel se réunira dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention collective pour déterminer son mode de fonctionnement.
- 9.06 Le comité professionnel présentera les résultats de ses travaux au président du syndicat et à la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.
- 9.07 À l'exception de la disposition exigeant du comité qu'il se réunisse, les dispositions du présent article ne peuvent faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 9B REPRÉSENTATION AU SEIN DES COMITÉS DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE

- 9.08 (i) Le syndicat sera représenté et se verra accorder le droit de nommer son (ses) représentant(s) au sein des comités permanents et consultatifs du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance dont les délibérations ont des conséquences directes sur les modalités et les conditions de travail des enseignants.
- (ii) Le syndicat disposera d'un délai suffisant et raisonnable pour choisir son (ses) représentant(s) avant la première réunion du comité.

ARTICLE 10 DROITS DU SUCESSEUR

- 10.01 (i) En cas de fusion, d'annexion, de dissolution ou d'autres modifications de la compétence d'un conseil scolaire, les ententes professionnelles des enseignants visés par la fusion, par l'annexion, par la dissolution ou par d'autres modifications de la compétence du conseil scolaire demeureront en vigueur, et le conseil scolaire ou l'autre administration employant les employés touchés sera réputé(e) être l'employeur, en vertu de l'entente professionnelle existante régissant les enseignants en question, pour la durée de la convention collective ou jusqu'à ce qu'une nouvelle entente professionnelle soit conclue entre le syndicat et le nouveau conseil scolaire ou la nouvelle administration.
- (ii) Un enseignant qui est embauché pour la première fois par un conseil scolaire ou une autre administration suite à une modification de la compétence du conseil scolaire conformément au paragraphe 10.01 (i) sera régi selon les modalités de l'entente professionnelle en place pour les enseignants employés dans l'établissement scolaire où l'enseignant est affecté jusqu'à ce qu'une nouvelle entente professionnelle soit conclue entre le syndicat et le nouveau conseil scolaire ou la nouvelle administration.

ARTICLE 11 TÂCHES DES ENSEIGNANTS

11.01 L'enseignant d'une école publique assume les responsabilités suivantes :

- (i) respecter les droits des élèves;
- (ii) enseigner avec application les matières et les disciplines déterminées par règlement que lui assigne le conseil scolaire;
- (iii) mettre en œuvre des stratégies pédagogiques qui favorisent la mise en place d'un milieu d'apprentissage positif propre à aider les élèves à obtenir les résultats d'apprentissage visés;
- (iv) encourager les élèves à poursuivre leur apprentissage;
- (v) contrôler l'efficacité des stratégies pédagogiques par l'analyse des résultats atteints;
- (vi) Reconnaître les différences de style d'apprentissage d'un élève à l'autre et en tenir compte dans la mesure du raisonnable;
- (vii) participer à la planification de programmes individualisés et mettre en œuvre les plans de programmes individualisés, s'il y a lieu, pour les élèves qui ont des difficultés d'apprentissage;
- (viii) discuter régulièrement avec les élèves de leurs attentes et de leurs progrès;
- (ix) faire les appréciations du rendement et les évaluations nécessaires à la vérification des progrès des élèves;
- (x) appliquer les instruments d'appréciation du rendement ou d'évaluation fournis par le conseil scolaire ou par le Ministère;
- (xi) prendre toutes les mesures nécessaires pour créer et préserver l'ordre et la sécurité dans le milieu d'apprentissage;
- (xii) faire respecter le bon ordre et la discipline dans l'école ou dans la salle dont il est chargé et rapporter au directeur ou à tout autre responsable de l'école la conduite de tout élève qui persiste à adopter une attitude de défi ou de désobéissance;
- (xiii) avoir souci de la dignité et du bien-être de chaque élève et encourager chez chaque élève le souci de la dignité et du bien-être d'autrui, ainsi que le respect de la religion, de la morale, de la vérité, de la justice, du patriotisme, de l'humanité, de l'égalité, du zèle, de l'assiduité, de la modération et de toutes les autres vertus;
- (xiv) veiller à assurer la santé, le confort et la sécurité des élèves;
- (xv) rapporter immédiatement au directeur l'existence de toute maladie infectieuse ou contagieuse dans l'école ou l'existence de conditions non hygiéniques dans les édifices scolaires ou aux alentours, et accomplir les tâches qui lui incombent de temps à autre en vertu ou dans le cadre de la loi sur la santé (*Health Act*);
- (xvi) prendre toutes les mesures qu'il est raisonnable de prendre pour s'assurer que les élèves dont la supervision lui incombe assistent assidument à tous les cours;
- (xvii) tenir les registres de présence à jour de façon précise et rapporter les absences au directeur suivant les prescriptions réglementaires;
- (xviii) communiquer régulièrement avec les parents conformément aux politiques établies par le conseil scolaire;
- (xix) tenir à jour les registres exigés par le conseil scolaire ou par le ministre et en permettre l'examen par le conseil, le directeur général ou son représentant, le directeur, le superviseur et le ministre ou son représentant, ou, à leur demande, leur remettre ces documents;

- (xx) apporter son aide lors de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan d'amélioration de l'école;
- (xxi) maintenir son niveau de compétence professionnelle;
- (xxii) faire partie, dans la mesure du raisonnable, de comités établis dans l'école et chargés d'améliorer les résultats et la réussite scolaire des élèves;
- (xxiii) mettre en œuvre les programmes et les cours imposés par le programme d'études des écoles publiques;
- (xxiv) remplir toute autre fonction prévue par la loi sur l'éducation (*Education Act*) ou par règlement.

11.02 Il incombe également à l'enseignant d'une école publique de:

- (i) maintenir l'ordre et la discipline, de même qu'une atmosphère propice à l'apprentissage, dans l'école ou dans la classe dont il a la charge;
- (ii) renvoyer tout élève obstinément rebelle, désobéissant ou constituant une menace pour la conduite, le bien-être ou l'éducation des autres élèves ou une menace physique pour toute personne et signaler immédiatement à son supérieur le cas de tout élève ainsi renvoyé;
- (iii) fournir, à la demande du directeur, à un élève inscrit dans une école publique qui est absent, un plan de cours, un relevé des leçons enseignées et les autres documents que l'enseignant préparerait ordinairement pour la classe de l'élève. Le directeur peut, en collaboration avec l'enseignant, évaluer les produits pertinents de l'élève. Les enseignants n'auront pas à préparer de documents supplémentaires ni à communiquer des documents d'examen/de tests avant leur communication à la classe. Pour plus de clarté, la communication des tests/examens aux élèves qui étaient absents devra se faire suivant la pratique de l'école. Un préavis raisonnable devra être fourni par rapport aux demandes ci-dessus.

ARTICLE 12 DOSSIER D'EMPLOI DE L'ENSEIGNANT

- 12.01
- (i) Le bureau du conseil scolaire conservera un dossier officiel d'emploi de chacun des enseignants faisant partie de son personnel. Ce dossier, connu sous le nom de « dossier officiel d'emploi », sera conservé au siège du conseil scolaire, où l'enseignant peut le consulter, sur présentation d'une demande au directeur des Ressources humaines, pendant les heures d'ouverture normales. Le représentant d'un enseignant devra lui aussi pouvoir accéder au dossier sur présentation au directeur des Ressources humaines d'une lettre d'autorisation.
 - (ii) L'accès au dossier de l'enseignant est limité aux cadres supérieurs du conseil scolaire, à l'enseignant, à son représentant et à toute autre personne autorisée en vertu d'une résolution du conseil scolaire.
 - (iii) En application de l'alinéa (ii), les noms des personnes qui ont eu accès au dossier de l'enseignant suite à une résolution du conseil scolaire et les dates auxquelles elles y ont eu accès seront enregistrés dans le dossier.
 - (iv) Les renseignements médicaux concernant un enseignant seront conservés dans une enveloppe cachetée ou dans un dossier médical distinct et sécurisé.

- 12.02 À l'occasion de toute procédure à laquelle un enseignant est mêlé, l'employeur et le conseil scolaire conviennent de ne pas introduire comme preuve des documents du dossier de l'enseignant contenant des renseignements dont l'enseignant n'a pas été mis au courant au moment du dépôt.
- 12.03 (i) Lorsqu'une évaluation d'un enseignant est versée au dossier officiel d'emploi de l'enseignant, ce dernier devra reconnaître avoir eu la possibilité de prendre connaissance de l'évaluation en question en apposant sa signature sur la copie consignée au dossier. Il est entendu que la signature de l'enseignant ne signifie pas nécessairement que ce dernier est d'accord avec le contenu de l'évaluation. L'enseignant doit avoir la possibilité de joindre au dossier ses commentaires au sujet de l'évaluation.
- (ii) Au cas où un enseignant refuserait de signer son évaluation, celle-ci sera, par dérogation à l'alinéa 12.03 (i), versée au dossier officiel d'emploi de l'enseignant, accompagnée d'une note précisant que l'enseignant a refusé de signer l'évaluation.
- 12.04 (i) Avant qu'un commentaire, qu'une note ou qu'un autre rapport soit versé au dossier officiel d'emploi, on donnera à l'enseignant la possibilité d'examiner le document en question et d'y annexer des commentaires.
- (ii) Les enseignants peuvent verser tout commentaire, toute note ou tout rapport à leur dossier officiel d'emploi que le document en question ait été préparé par eux-mêmes ou par une personne occupant un poste de supervision.
- 12.05 Au moment de la cessation d'emploi, le dossier officiel d'emploi de l'enseignant deviendra inactif et demeurera la propriété du conseil scolaire.
- 12.06 Hormis les évaluations de l'enseignant, tout rapport défavorable versé au dossier officiel d'emploi sera retiré du dossier actif à l'expiration d'un délai de quatre (4) ans, à condition que pendant cette période, aucune autre mesure disciplinaire n'ait été consignée au dossier; un tel rapport peut également être retiré après un délai moins long si, de l'avis du directeur général, le rendement de l'enseignant le justifie.
- 12.07 Si un enseignant allègue que les commentaires dans le dossier sont faux ou inexacts et que le conseil scolaire refuse de retirer les commentaires en question, l'enseignant peut recourir à la procédure de grief prévue dans la convention collective particulière.

ARTICLE 13 SUPERVISION DES ÉLÈVES

- 13.01 Les enseignants ne peuvent être tenus de superviser des élèves qui se rendent à l'école ou quittent l'école à bord de véhicules exploités par le conseil scolaire, que ces véhicules appartiennent à des intérêts publics ou privés,
- (i) avant que les premiers véhicules n'arrivent à l'école ou vingt (20) minutes avant le début des cours de l'enseignant, selon celui des deux délais qui est le moins long,
- (ii) après le départ des premiers véhicules de l'école ou vingt (20) minutes après la fin des cours de l'enseignant, selon celui des deux délais qui est le moins long.

- 13.02 Les enseignants ne peuvent être tenus de superviser les élèves qui ne se rendent pas à l'école et qui ne quittent pas l'école à bord de véhicules exploités par le conseil scolaire, que ces véhicules appartiennent à des intérêts publics ou privés:
- (i) plus de vingt (20) minutes avant le début des cours de l'enseignant;
 - (ii) plus de vingt (20) minutes après la fin des cours de l'enseignant.
- 13.03 Les enseignants ne peuvent être tenus d'assurer la supervision des élèves pendant la période consacrée au dîner et à la pause de midi.
- 13.04 Par dérogation au paragraphe 13.03, on établira un calendrier équitable en vertu duquel les enseignants fourniront des services d'urgence sur demande aux personnes autres que des enseignants qui assurent la supervision des élèves pendant le dîner et la pause de midi. Le calendrier prévoira l'affectation d'au plus un(1) enseignant par édifice scolaire. Le terme « édifice scolaire » désigne tout édifice relevant de la compétence d'un (1) directeur.
- 13.05 Les dispositions du présent article constitueront un avantage minimal pour les enseignants et ces derniers auront droit à un avantage plus grand si un accord à jour ou une disposition négociée avec un conseil scolaire le prévoit.

ARTICLE 14 FONDS D'AIDE À L'ÉLABORATION DES PROGRAMMES

- 14.01 L'employeur versera annuellement une somme de deux-cent-mille dollars (200 000 \$) au fonds d'aide à l'élaboration de programmes.
- 14.02 Le syndicat administrera le fonds et fournira à l'employeur un état financier annuel sur toutes les dépenses en rapport avec le présent article.
- 14.03 Les demandes présentées par des enseignants dans le cadre du fonds d'aide à l'élaboration des programmes seront examinées par un comité de cinq (5) membres : trois (3) membres nommés par le syndicat – dont un est le président non votant du comité – et deux (2) membres nommés par l'employeur. Le comité détermine son propre mode de fonctionnement.
- 14.04 Toutes les demandes doivent être approuvées par le comité mentionné au paragraphe 14.03, lequel détermine aussi le montant de chacune des subventions accordées.
- 14.05 Toutes les décisions du comité mentionnées au paragraphe 14.03 sont définitives et lient l'intéressé au mode de fonctionnement du comité.
- 14.06 Les sommes mentionnées au paragraphe 14.01 seront transmises au syndicat en deux (2) versements égaux, le 1^{er} août et le 1^{er} janvier de chaque année scolaire.

ARTICLE 15 RECLASSIFICATION DES CERTIFICATS

- 15.01 Les classifications – à savoir les certificats d’aptitude pédagogique et les certificats ou les permis d’enseignement professionnel – ne seront restructurées que si le syndicat et l’employeur y consentent d’un commun accord.
- 15.02 Les exigences rattachées aux certificats d’aptitude pédagogique et aux certificats ou aux permis d’enseignement professionnel ne seront modifiées que si le syndicat et l’employeur y consentent d’un commun accord.

ARTICLE 16 ACCRÉDITATION DE L’ENSEIGNANT ET MODIFICATIONS DE L’ACCRÉDITATION

Généralités

- 16.01 L’enseignant soumettra une demande d’accréditation ou de modification de son accréditation à la ministre de l’Éducation et du Développement de la petite enfance ou à un fonctionnaire délégué.
- 16.02 Les demandes présentées en vertu du paragraphe 16.01 devront être accompagnées d’un ou de plusieurs relevés ou de documents acceptables délivrés par les établissements compétents.
- 16.03 Les documents mentionnés au paragraphe 16.02 devront être présentés dans un délai raisonnable suivant leur réception.
- 16.04 Le certificat ne sera délivré qu’après réception des documents officiels par le registraire. Le certificat initial ou le nouveau certificat sera délivré dans les trente (30) jours suivant la réception des documents officiels exigés par le registraire. Si, en raison de circonstances imprévues, le certificat ne peut, par dérogation à ce qui précède, être délivré dans un délai de trente (30) jours, le syndicat en sera informé par écrit.

Accréditation initiale

- 16.05 À des fins salariales, la classification du permis ou du certificat initial entrera en vigueur à la date à laquelle l’enseignant a satisfait aux exigences de la classification ou le premier (1^{er}) jour de l’année scolaire au cours de laquelle l’enseignant a présenté une demande de classification et fourni tous les documents exigés, selon la date la plus tardive.

Modification de l’accréditation

- 16.06 Les demandes de modification de l’accréditation comprendront un relevé officiel ou une copie de la lettre par laquelle l’enseignant demande à l’établissement de lui fournir le relevé officiel.
- 16.07 À des fins salariales, la classification du permis ou du certificat entrera en vigueur:
- (i) le 1^{er} août compris dans la période qui s’étend du 1^{er} mars au 30 septembre, si tous les documents exigés sont reçus entre le 1^{er} mars et le 30 septembre inclusivement;
 - (ii) le 1^{er} janvier de la même année scolaire, si tous les documents exigés sont reçus entre le 1^{er} octobre et le dernier jour de février inclusivement.

ARTICLE 17 DÉLIVRANCE DES PERMIS

- 17.01 Sous réserve des dispositions des présents articles, seuls les enseignants accrédités peuvent être embauchés dans une école publique par un conseil scolaire.
- 17.02 Par dérogation au paragraphe 17.01, un conseil scolaire qui, à la date du 1^{er} juillet, n'est pas parvenu à obtenir les services d'un titulaire de certificat d'aptitude pédagogique ou d'un permis d'enseignement professionnel répondant aux exigences du poste pourra recommander à l'agent régional d'éducation qu'un « permis d'enseignement » soit délivré par l'employeur à une personne non accréditée. La demande sera accompagnée d'un document confirmant que le conseil a annoncé le poste dans la province et qu'aucun enseignant accrédité et pouvant répondre aux exigences du poste n'était disponible pour le combler. Une copie de la demande et un document d'attestation que le conseil a fait l'annonce au niveau provincial seront envoyés au syndicat. Pour fin de clarification additionnelle, une annonce sur le site du conseil scolaire suffira pour répondre aux exigences du présent article.
- 17.03 L'agent régional d'éducation peut transmettre la recommandation à l'employeur en vertu du paragraphe 17.02 et l'employeur peut délivrer un « permis d'enseignement ».
- 17.04 Si un « permis d'enseignement » est délivré en vertu du paragraphe 17.03, l'employeur en avisera le syndicat dans les deux (2) semaines suivant la délivrance du permis. Dans l'avis, on précisera l'affectation visée par le permis.
- 17.05 Les « permis d'enseignement » ne seront valables que pour l'année scolaire et pour la section scolaire dans lesquelles ils ont été délivrés. À la fin de l'année scolaire au cours de laquelle ils ont été délivrés, ils deviendront nuls et non avenue, sans possibilité de recours.

ARTICLE 18 EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT

- 18.01 Pour déterminer l'expérience d'un enseignant aux fins des augmentations salariales prévues pour une année scolaire, les états de service de l'enseignant seront comptabilisés au premier (1^{er}) aout de l'année scolaire au cours de laquelle l'enseignant a présenté une demande de reconnaissance de ses états de service et soumis tous les documents exigés.
- 18.02 L'enseignant qui, avant le 1^{er} janvier de toute année scolaire, compte des années de service partielles et satisfait aux exigences définies au paragraphe 18.03, 18.04 ou 18.05 aura droit à une révision automatique de son salaire à compter du 1^{er} janvier de l'année scolaire en question.
- 18.03 Si un enseignant enseigne ou revendique cent-soixante-quinze (175) journées d'enseignement entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 1981 ou au cours de toute autre année civile par la suite et qu'il n'est pas admissible à une augmentation de salaire en aout de la même année civile, les services en question seront réputés correspondre à cent-quatre-vingt-quinze (195) jours aux fins de l'augmentation et l'enseignant aura droit à une révision de son salaire en vertu du paragraphe 18.02.
- 18.04 Dans le calcul du nombre d'années de service de l'enseignant, toute année scolaire au cours de laquelle l'enseignant aura enseigné pendant cent-soixante-quinze (175) journées ou plus, y compris les journées réputées exigibles, comptera pour une (1) année scolaire.

- 18.05 Si l'enseignant a enseigné pendant moins de cent-soixante-quinze (175) journées, y compris les jours réputés exigibles, pendant deux (2) années ou plus, le nombre d'années scolaires comptabilisées correspondra au nombre entier du quotient du nombre total de jours au cours desquels l'enseignant a travaillé pendant les années concernées divisé par le nombre prescrit de jours compris dans l'année d'enseignement au cours de laquelle les services d'enseignement ont été offerts
- 18.06 Par dérogation au paragraphe 18.05, tout enseignant en situation de partage d'emploi, en vertu du sous-alinéa 33.01 (ii) (a), a le droit de demander, à des fins d'augmentation d'échelon, qu'on reconnaisse qu'il a enseigné cent-soixante-quinze (175) journées d'enseignement au cours d'une période d'enseignement de deux (2) années consécutives.

ARTICLE 19 RECONNAISSANCE DES ÉTATS DE SERVICE

- 19.01 Là où une entente professionnelle ou une convention collective particulière prévoit l'un ou l'autre des avantages suivants, les périodes d'absence correspondantes sont considérées comme de l'enseignement aux fins de la détermination des augmentations de salaire :
- i) congé avec traitement différé
 - (ii) congé de maternité
 - (iii) semaines de congé parental avec prestations
 - (iv) congé de naissance
 - (v) congé pour occuper le poste de président du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse
 - (vi) congé pour accident du travail
 - (vii) autres absences – avec solde, en vertu de la présente convention collective
 - (viii) autres absences – sans solde, en vertu de la présente convention collective
 - (ix) absences en vertu des paragraphes 25.13 et 25.14
 - (x) absences prévues par une convention collective particulière aux fins suivantes:
 - (a) maladie de l'enseignant;
 - (b) décès ou maladie grave d'une personne autre que l'enseignant;
 - (c) responsabilités urgentes ou impératives de l'enseignant;
 - (d) congé autorisé pour études ou pour formation;
 - (e) congé de perfectionnement ou congé sabbatique.

ARTICLE 20 PERMANENCE

- 20.01 Dans le présent article :
- (i) le terme « employeur » désigne le conseil ou le conseil scolaire, au sens de l'article 1 de la présente convention collective;
 - (ii) le terme « contrat permanent » désigne un contrat écrit entre un employeur et un enseignant – préparé de la manière prescrite à l'article 30 de la loi sur l'éducation (*Education Act*), tel que le précise l'annexe A, laquelle est réputée faire partie de la présente convention collective – conclu après que l'enseignant a exercé sa profession en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire ou a été employé par l'employeur pendant une période de deux (2) ans ou plus précédant immédiatement l'année au cours de laquelle l'employeur a pour la première fois établi un contrat d'enseignant probatoire et un contrat d'enseignant permanent avec l'enseignant;

- (iii) le terme « contrat d'enseignant probatoire » désigne un contrat écrit entre l'employeur et un enseignant préparé de la manière prescrite par l'article 30 de la loi sur l'éducation (*Education Act*), tel que le précise l'annexe B, laquelle est réputée faire partie de la présente convention collective, en vertu duquel l'enseignant est employé à titre de probatoire pour une période de deux (2) ans, à moins qu'une année de remplacement ne lui soit offerte en vertu de l'alinéa 20.02 (ii);
- (iv) le terme « contrat à durée déterminée » désigne un contrat écrit autre qu'un contrat d'enseignant probatoire ou un contrat permanent entre l'employeur et un enseignant, préparé de la manière prescrite par l'article 30 de la loi sur l'éducation (*Education Act*) et l'article 33 de la présente convention collective.

- 20.02
- (i) Lorsque le contrat d'enseignant probatoire d'un enseignant n'est pas résilié de la manière prescrite par le présent article et que l'enseignant n'est ni suspendu ni renvoyé, l'employeur offre à l'enseignant un contrat permanent à la fin de la deuxième année du contrat d'enseignant probatoire et peut offrir à l'enseignant un contrat permanent à la fin de la première année du contrat d'enseignant probatoire.
 - (ii) Nonobstant l'alinéa 20.02 (i), lorsque l'enseignant ne peut revendiquer au cours de l'une ou l'autre des deux années de son contrat d'enseignant stagiaire cent-quarante-cinq (145) jours d'enseignement, selon la définition figurant à l'annexe B de la présente convention, l'employeur peut exiger que l'enseignant effectue une troisième année de stage, après quoi l'employeur offrira à l'enseignant un contrat permanent à la fin de la troisième année du contrat d'enseignant probatoire, à condition que le contrat d'enseignant probatoire n'ait pas été résilié et que l'enseignant n'ait pas été suspendu ni renvoyé selon que le prévoit le présent article.
 - (iii) Pour ce qui est des enseignants évoqués au paragraphe 20.19 et nonobstant le libellé de cette disposition, lorsque l'enseignant ne peut revendiquer cent-quarante-cinq (145) jours d'enseignement au cours de l'année du contrat d'enseignant probatoire, selon que le définit l'article B de la présente convention, l'employeur peut exiger que l'enseignant effectue une deuxième année de stage, après quoi l'employeur offrira à l'enseignant un contrat permanent à la fin de la deuxième année du contrat d'enseignant probatoire, à condition que le contrat d'enseignant probatoire n'ait pas été résilié et que l'enseignant n'ait pas été suspendu ni renvoyé selon que le prévoit le présent article.

20.03 L'employeur peut

- (i) soit suspendre, pour un motif valable, avec ou sans solde, mais sans perte d'avantages sociaux, tout enseignant à son service, en tout temps et pour une période raisonnable, et un rapport écrit précisant les motifs de la suspension est fourni dans les sept (7) jours suivant la date de la suspension;
- (ii) soit autoriser le directeur général, le superviseur des écoles ou le directeur de l'école responsable d'un système scolaire à suspendre, pour un motif valable, avec ou sans solde, mais sans perte d'avantages sociaux, tout enseignant à son service, en tout temps, pour une période maximale de dix (10) jours, et un rapport écrit précisant les motifs de la suspension est fourni dans les sept (7) jours suivant la date de la suspension.
- (iii) Un enseignant suspendu
 - (a) recevra de l'employeur, dans les sept (7) jours suivant la date de la suspension, un avis écrit précisant la nature de la plainte qui a été déposée contre lui et qui a motivé la suspension du contrat;

- (b) aura la possibilité, dans les quatorze (14) jours de la signification de l'avis de plainte, de comparaître en personne devant l'employeur, accompagné ou non d'un conseiller juridique, pour répondre aux questions soulevées dans la plainte.
- (iv) Dans les dix (10) jours suivant une comparution en vertu de l'alinéa 20.03 (ii) ou, en l'absence d'une telle comparution, dans les vingt (20) jours suivant la signification de l'avis écrit en vertu de l'alinéa 20.01 (iii), l'employeur confirmera, modifiera ou révoquera la suspension de l'enseignant et, en cas de révocation, la suspension sera réputée ne pas avoir eu lieu.
- (v) Par dérogation aux alinéas 20.03 (i) et (ii), aucune somme ne sera déduite du salaire d'un enseignant tant que la suspension n'aura pas été confirmée ou modifiée et, lorsque la suspension confirmée ou modifiée s'accompagne d'une perte de salaire, l'employeur déduira du salaire de l'enseignant une somme équivalant au salaire versé à l'enseignant pendant la période de suspension avant la confirmation ou la modification.

20.04 En tout temps et pour un motif valable, l'employeur peut, sur présentation d'un avis écrit, renvoyer tout enseignant à son service.

20.05 L'employeur peut

- (i) soit résilier un contrat d'enseignant probatoire à la fin de la première (1^{re}) ou de la deuxième (2^e) année, sur présentation d'un avis écrit à l'enseignant, au plus tard le quinze (15) mai;
- (ii) soit résilier un contrat permanent à la fin de l'année scolaire au moyen d'un avis écrit signifié à l'enseignant au plus tard le quinze (15) mai,
 - (a) soit pour un motif valable,
 - (b) soit si, dans le système relevant de la compétence de l'employeur, le nombre d'élèves inscrits aux cours que l'enseignant est apte et disposé à donner ne suffit pas pour justifier l'emploi de l'enseignant.

20.06 L'employeur ne résiliera un contrat d'enseignant probatoire en vertu de l'alinéa 20.05 (i) que lorsque

- (i) l'employeur a informé l'enseignant par écrit des motifs de la résiliation;
- (ii) l'employeur a donné à l'enseignant la possibilité de comparaître en personne devant lui, en présence ou non d'un conseiller juridique, afin de commenter l'avis et les motifs de la résiliation, dans les quatorze (14) jours suivant la signification de l'avis à l'enseignant par l'employeur en vertu de l'alinéa 20.06 (i), mais pas avant sept (7) jours.

20.07 Lorsque l'employeur résilie un contrat d'enseignant probatoire, la résiliation ne peut faire l'objet ni de la procédure de grief prévue dans le contrat qui régit l'emploi de l'enseignant ni d'un appel.

20.08 L'employeur ne renverra un enseignant en vertu du paragraphe 20.04 ou ne résiliera un contrat permanent en vertu des sous-alinéas (a) ou (b) de l'alinéa 20.05 (ii) que lorsque

- (i) le conseil aura informé par écrit l'enseignant de la plainte qui a été portée contre lui et sur laquelle repose le renvoi ou la résiliation du contrat;
- (ii) l'employeur aura donné à l'enseignant la possibilité de comparaître en personne devant lui, en présence ou non d'un conseiller juridique, afin de répondre aux

- questions soulevées dans la plainte, dans les quatorze (14) jours suivant la signification de l'avis à l'enseignant par l'employeur en vertu de l'alinéa 20.08 (i), mais pas avant sept (7) jours;
- (iii) le renvoi ou la résiliation du contrat, quand l'employeur est un conseil scolaire, aura été approuvé par une résolution adoptée par la majorité des membres du conseil qui votent à l'occasion d'une réunion convoquée dans les formes, à laquelle auront assisté au moins quatre-vingts pour cent (80 %) d'entre eux;
 - (iv) la décision que prend l'employeur de renvoyer l'enseignant ou de résilier son contrat aura été prise à l'occasion d'une réunion du conseil convoqué conformément à l'alinéa 20.08 (ii) ou dans les vingt (20) jours suivant la réunion.
- 20.09 Avant la constitution d'un comité d'appel en vertu du paragraphe 20.10, l'employeur peut en tout temps modifier ou révoquer le renvoi ou la résiliation du contrat de l'enseignant et, en cas de révocation du renvoi ou de la résiliation, le renvoi ou la résiliation sont réputés ne pas avoir eu lieu.
- 20.10 L'enseignant qui est suspendu ou renvoyé ou dont le contrat permanent est résilié peut faire appel de la suspension, du renvoi ou de la résiliation au moyen d'un avis d'appel présenté par écrit à l'employeur et au Ministère dans les vingt (20) jours suivant la confirmation ou la modification de la suspension, du renvoi ou de la résiliation du contrat.
- 20.11 Lorsqu'un avis d'appel est signifié en vertu du paragraphe 20.10, un comité d'appel, constitué d'une (1) personne nommée par le Ministère, sera constitué.
- 20.12 Le comité d'appel exercera les pouvoirs d'un commissaire nommé en vertu de la loi sur les enquêtes publiques (*Public Inquiries Act*) et examinera la suspension, le renvoi ou la résiliation du contrat. Après avoir entendu l'enseignant et l'employeur, il rendra une ordonnance confirmant, modifiant ou révoquant la suspension ou le renvoi ou confirmant et révoquant la résiliation du contrat.
- 20.13 L'ordonnance d'un comité d'appel est définitive et lie l'enseignant et l'employeur. Le comité fera immédiatement parvenir à l'enseignant, à l'employeur et à la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance une copie de l'ordonnance, ainsi qu'un exemplaire de toute décision, de tout motif ou de tout rapport qu'il peut avoir produit.
- 20.14 Aucune des dispositions du présent article n'aura pour effet d'empêcher un comité d'appel de tenter d'obtenir un règlement des différends entre l'enseignant et l'employeur, et les modalités de tout règlement convenu par l'enseignant et par l'employeur seront définitives et exécutoires.
- 20.15 Aucune des dispositions du présent article n'aura pour effet d'empêcher un enseignant de résilier un contrat selon les modalités du contrat ou selon toute méthode autorisée par la loi.
- 20.16 La moitié (1/2) des couts, dépenses et frais du comité d'appel seront assumés par l'enseignant et l'autre moitié par l'employeur.
- 20.17 Par dérogation à tout autre texte de loi ou à toute autre entente, on ne tiendra pas compte des couts du comité d'appel dans le calcul de l'aide financière accordée au conseil par la province.

- 20.18 L'enseignant qui a eu un ou plusieurs contrats avec un conseil scolaire pendant plus de deux (2) années consécutives, y compris pendant l'année scolaire 1971-1972, sera réputé avoir eu un contrat permanent.
- 20.19 L'enseignant qui, au cours de l'année scolaire 1971-1972 ou de toute autre année scolaire subséquente, a eu ou est réputé avoir eu un contrat permanent en Nouvelle-Écosse et est embauché par la suite par un conseil scolaire peut être embauché suivant un contrat d'enseignant probatoire d'une durée maximale d'un (1) an.
- 20.20 Lorsqu'un enseignant est embauché selon un contrat d'enseignant probatoire en vertu de l'article 20.19, il sera réputé être un enseignant en deuxième année de stage aux fins de l'article 21 (*Sécurité d'emploi*).

ARTICLE 21 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 21.01 On établira, avant le quinzième (15^e) jour de janvier de chaque année, un comité provincial de la sécurité d'emploi et un comité régional de la sécurité d'emploi. Le comité provincial de la sécurité d'emploi se composera de trois (3) personnes : une (1) nommée par le syndicat, une (1) nommée par l'Association des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse et un (1) président nommé par l'employeur. Le comité régional de la sécurité d'emploi se composera de trois (3) personnes : une (1) nommée par le syndicat, une (1) nommée par le conseil scolaire et un (1) président, qui sera un agent régional d'éducation. Le quorum sera atteint lorsqu'au moins deux (2) membres du comité seront présents.
- 21.02 Si l'une des parties concernées par le paragraphe 21.01 refuse ou néglige de nommer un représentant au comité provincial de la sécurité d'emploi, l'employeur se chargera alors de nommer le représentant.
- 21.03 Le comité provincial de la sécurité d'emploi élaborera, par consentement unanime, les procédures destinées à renforcer l'efficacité de l'administration du programme de placement, notamment les échéanciers et les prolongations des délais, à partir d'exigences de fonctionnement raisonnables.
- 21.04 Lorsque, à la suite de la dotation en personnel pour l'année scolaire à venir en vertu de la convention collective particulière, un enseignant lié par un contrat permanent ou un contrat d'enseignant probatoire reçoit un avis de résiliation en vertu de l'article 20 ou qu'un enseignant lié par un contrat à durée déterminée de cent pour cent (100 %) de deux (2) années ou par un contrat à durée déterminée globale de trois-cent-quatre-vingt-dix (390) jours conformément à la convention collective particulière n'aura pas été placé, on renverra alors le ou les cas de l'enseignant ou des enseignants en question au comité régional de la sécurité d'emploi.

Sécurité d'emploi au sein d'un conseil scolaire

- 21.05 Le comité régional de la sécurité d'emploi déterminera si un enseignant a été embauché par le conseil scolaire pour l'année scolaire à venir avant le début de la procédure de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir en vertu de la convention collective particulière. Le conseil scolaire déterminera alors si le ou les enseignants mentionnés au paragraphe 21.04 auraient été qualifiés pour pourvoir le poste pour lequel un enseignant a été embauché avant le début de la procédure de dotation en personne pour l'année scolaire à venir.
- 21.06 Si les enseignants mentionnés au paragraphe 21.04 sont qualifiés, le conseil scolaire
- (a) rétablira le ou les enseignants liés par un contrat permanent ou un contrat d'enseignant probatoire conformément à la procédure définie au paragraphe 21.09;
 - (b) placera le ou les enseignants liés par un contrat à durée déterminée conformément aux dispositions des conventions collectives particulières;
 - (c) offrira des postes à l'enseignant ou aux enseignants en question conformément aux modalités de la convention entre le conseil scolaire et le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse. Parmi les options dont le conseil scolaire disposera pour mettre ces postes à la disposition des enseignants mentionnés au paragraphe 21.06, on trouve, entre autres, les options suivantes :
 - (i) soit offrir un plan de retraite anticipée en vertu de la disposition concernant les «circonstances particulières» de l'annexe A. Cette offre est limitée à un nombre égal au nombre d'enseignants embauchés avant le début du processus de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir et s'adresse à l'enseignant qui a le plus d'ancienneté dont le ou les enseignants en surplus a(ont) les qualifications nécessaires pour pourvoir le poste, de l'avis du conseil scolaire;
 - (ii) soit offrir un partage d'emploi
 - (iii) soit fournir un service de suppléance à plein temps pour l'année scolaire à venir au taux de rémunération normal de l'enseignant ou une autre tâche équivalente.
- 21.07 Le comité régional de la sécurité d'emploi veillera à ce que le conseil scolaire et son personnel d'administration et de supervision déploient des efforts raisonnables pour faire en sorte de réduire, à l'aide de départs volontaires, le nombre d'enseignants liés par un contrat permanent ou par un contrat d'enseignant probatoire qui ont reçu un avis de résiliation de leur contrat en raison de réductions du personnel. Les mesures possibles comprennent, entre autres, les options suivantes:
- (i) congés autorisés d'une année entière;
 - (ii) retraites supplémentaires, y compris le plan de départ à la retraite anticipée;
 - (iii) utilisation de suppléants permanents à temps plein;
 - (iv) partage de l'emploi (entre employés).

Sécurité d'emploi à l'extérieur d'un conseil scolaire

21.08 Lorsque le comité régional de la sécurité d'emploi détermine qu'un conseil scolaire n'a pas fait d'embauche avant le début du processus de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir et qu'il y a des enseignants permanents ou probatoires qui ont reçu un avis de résiliation de leur contrat, le comité transmettra alors les noms et *curriculum vitae* de ces enseignants au comité provincial de la sécurité d'emploi au plus tard le 16 mai de l'année scolaire. L'agent régional d'éducation ou une personne désignée par cet agent aura la responsabilité de fournir à chaque enseignant qui a reçu un avis d'intention de résiliation un formulaire de *curriculum vitae*.

Le comité provincial de la sécurité d'emploi déterminera si les enseignants permanents ou probatoires qui ont reçu un avis de résiliation de leur contrat en raison de réductions du personnel peuvent être placés dans des postes disponibles au sein d'autres conseils scolaires.

- (a) Le comité provincial de la sécurité d'emploi déterminera d'abord s'il existe des postes disponibles au sein d'un autre conseil scolaire et ce conseil scolaire sera alors désigné comme étant le conseil scolaire de destination conformément au processus suivant:
 - (i) Si, à la suite de la dotation pour l'année scolaire à venir conformément à la convention collective particulière d'enseignants liés par un contrat à durée déterminée de cent pour cent (100 %) de deux (2) années ou par un contrat à durée déterminée globale de trois-cent-quatre-vingt-dix (390) jours, un conseil scolaire détermine qu'il est nécessaire d'embaucher un nouvel enseignant pour l'année scolaire à venir, il informera le comité provincial de la sécurité d'emploi de cette nécessité. L'avis envoyé par le conseil scolaire à ce sujet comprendra toutes les informations pertinentes qui s'appliquent au poste en question, à savoir les cours enseignés, les qualifications, le lieu souhaité, etc.
 - (ii) Le comité provincial de la sécurité d'emploi transmettra au conseil scolaire qui a fait la demande les noms et *curriculum vitae* des enseignants restants, qui semblent, de l'avis du comité, d'après la nature de leur dossier, avoir les compétences et les qualifications nécessaires pour pourvoir le poste vacant. L'avis du comité provincial indiquera clairement le statut de chaque enseignant sur le plan de son contrat. Le choix des enseignants concernés en vertu de la présente disposition sera définitif et ne pourra pas faire l'objet d'un grief.
- (b) Si l'enseignant ou les enseignants permanents identifiés au paragraphe 21.08 ont, de l'avis du conseil scolaire de destination, les qualifications nécessaires pour pourvoir le poste vacant, ce poste sera offert à l'enseignant ou aux enseignants en question. Une fois que le ou les enseignants permanents identifiés au paragraphe 21.08 auront été placés, le conseil scolaire de destination prendra en compte l'enseignant ou les enseignants probatoires identifiés au paragraphe 21.08. Lorsqu'il y a plus d'un (1) enseignant à placer, le comité provincial de la sécurité d'emploi déterminera l'ordre dans lequel le poste est offert.
- (c) Lorsqu'il n'y a pas de postes disponibles au sein des autres conseils scolaires, le comité provincial de la sécurité d'emploi déterminera si un autre conseil scolaire a procédé à des embauches avant le processus de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir, lequel sera alors désigné comme étant le conseil scolaire de destination. Le conseil scolaire de destination déterminera ensuite si l'enseignant ou les enseignants permanents identifiés au paragraphe 21.08 ont les qualifications nécessaires pour

pourvoir le poste pour lequel un enseignant a été embauché avant le processus de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir.

- (d) Si l'enseignant ou les enseignants identifiés au paragraphe 21.08 sont qualifiés, le conseil scolaire de destination assurera alors le placement de l'enseignant ou des enseignants, sous réserve des modalités de la convention entre le conseil scolaire et le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse. Parmi les options dont le conseil scolaire disposera pour mettre ces postes à la disposition des enseignants mentionnés au paragraphe 21.08, on trouve, entre autres, les options suivantes:
- (i) soit offrir un plan de retraite anticipée en vertu de la disposition concernant les «circonstances particulières» de l'annexe A. Cette offre est limitée à un nombre égal au nombre d'enseignants embauchés avant le début du processus de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir et s'adresse à l'enseignant qui a le plus d'ancienneté dont le ou les enseignants en surplus a(ont) les qualifications nécessaires pour pourvoir le poste, de l'avis du conseil scolaire;
 - (ii) soit offrir un partage d'emploi;
 - (iii) soit fournir un service de suppléance à plein temps pour l'année scolaire à venir au taux de rémunération normal de l'enseignant ou une autre affectation équivalente.

Généralités

- 21.09 Si, avant le début de l'année scolaire à venir, un poste devient disponible au conseil scolaire où l'enseignant en surplus a reçu un avis de résiliation de son contrat en raison de réductions du personnel, le poste sera alors offert dans l'ordre suivant : tout d'abord, aux enseignants permanents dans l'ordre inverse de celui dans lequel leurs contrats ont été résiliés; ensuite, aux enseignants probatoires qui sont dans la deuxième (2^e) année de leur contrat, dans l'ordre inverse de celui dans lequel leurs contrats ont été résiliés; et enfin, aux enseignants probatoires qui sont dans la première (1^{re}) année de leur stage, dans l'ordre inverse de celui dans lequel leurs contrats ont été résiliés.
- 21.10 Un enseignant qui fait l'objet d'un placement en vertu des alinéas 21.08 (a), (b), ou (d) sera réputé être en prêt de service au nouveau conseil scolaire et sera réputé être un employé du conseil scolaire d'origine pour l'année scolaire à venir. Ceci n'empêche pas que le conseil scolaire de destination a le droit de proposer – et l'enseignant en prêt de service le droit d'accepter – une offre d'emploi pour combler le poste vacant, conformément à la politique d'embauche du conseil scolaire de destination. Tous les avantages sociaux demeureront et resteront en vigueur. Le conseil scolaire de destination remboursera au conseil scolaire d'origine tous les frais relatifs à l'enseignant en prêt de service.
- 21.11 Aux fins du paragraphe 21.10, un enseignant probatoire à qui le paragraphe 32.13, 33.02, ou 33.05 s'applique sera réputé être dans la deuxième (2^e) année de son contrat d'enseignant probatoire.
- 21.12 Aux fins de la mise à pied d'un enseignant pour une raison valable et pour la suspension d'un enseignant, y compris les dispositions concernant la procédure d'appel en vertu de l'article 20 (*Permanence*), le conseil scolaire de destination sera réputé être l'employeur de l'enseignant.
- 21.13 Le prêt de service cessera à la fin de l'année scolaire à venir.

- 21.14 Tous les couts liés aux activités des personnes nommées au comité provincial de la sécurité d'emploi seront la responsabilité de l'organisme chargé de la nomination.

ARTICLE 22 INDEMNITÉ DE DÉPART

- 22.01 Lorsque le conseil scolaire décide qu'une réduction des effectifs s'impose et que le nombre d'employés ne peut être réduit par des départs volontaires, la résiliation d'un contrat permanent en vertu du sous-alinéa 20.05(ii)(b) se fera selon les dispositions de l'entente conclue entre le conseil scolaire et le syndicat.
- 22.02 Lorsque le contrat permanent d'un enseignant qui compte cinq (5) années ou plus de service ininterrompu à titre d'enseignant dans la province est résilié en vertu du sous-alinéa 20.05 (ii)(b), l'enseignant, sur présentation d'une demande à l'employeur, aura droit à une indemnité de départ correspondant au total obtenu par la multiplication du nombre d'années de service ininterrompu terminées à titre d'enseignant dans la province par les deux pour cent (2 %) du montant de son salaire annuel dans l'année au cours de laquelle la résiliation intervient, jusqu'à concurrence d'un maximum de quarante pour cent (40 %), à condition que l'indemnité de départ n'excède pas cinquante pour cent (50 %) du taux salarial d'un CAP5 / CEP11, échelon 7.
- 22.03 Par dérogation au paragraphe 22.02, l'enseignant qui compte trente-cinq (35) années ou plus de service ouvrant droit à pension en vertu de la loi sur le régime de retraite des enseignants (*Teachers' Pension Act*) et dont la pension n'est pas assujettie à une réduction actuarielle n'aura pas droit à une indemnité de départ.
- 22.04 Par dérogation au paragraphe 22.02, l'enseignant qui refuse un poste d'enseignant pour l'année scolaire qui suit immédiatement l'année du retrait graduel n'aura pas droit à une indemnité de départ.
- 22.05 Cinquante pour cent (50 %) de l'indemnité de départ est payable par l'employeur le 1^{er} septembre, lorsqu'on a la preuve que les services de l'enseignant n'ont pas été retenus pour l'année scolaire en cours. Les cinquante pour cent (50 %) qui restent sont payables par l'employeur le 15 octobre ou après, lorsqu'il peut être établi que l'enseignant ne peut enseigner ni cumuler cent-soixante-quinze (175) jours ou plus au cours de l'année scolaire.
- 22.06 Les états de service ininterrompus de l'enseignant ne seront pas réputés interrompus lorsque l'enseignant bénéficie d'un congé approuvé.
- 22.07 On soustraira de l'indemnité de départ versée en vertu du paragraphe 22.02 toute autre indemnité de départ versée par le conseil scolaire qui emploie l'enseignant.

ARTICLE 23 SUSPENSION OU ANNULATION D'UN CERTIFICAT OU D'UN PERMIS

- 23.01 L'employeur peut, pour un motif valable, prendre certaines mesures par rapport au certificat ou au permis d'enseignement professionnel d'un enseignant.
- 23.02 Lorsque l'employeur décide de prendre des mesures au titre du paragraphe 23.01 ci-dessus, il doit faire parvenir à l'intéressé un préavis écrit au moins trente (30) jours avant que ladite mesure soit prise. Le préavis en question doit faire état du ou des motifs invoqués contre

l'enseignant et aucun autre motif ne pourra par la suite être invoqué contre ce dernier. L'enseignant peut recourir aux dispositions pertinentes de la procédure de grief (y compris l'arbitrage).

ARTICLE 24 ACTIVITÉS PARASCOLAIRES

- 24.01 Les parties liées par la présente convention collective conviennent que lorsque la participation des enseignants à des activités parascolaires leur paraît souhaitable, toute forme d'engagement d'un enseignant dans des activités parascolaires – participation, supervision, administration, orientation, encadrement – se fera de façon bénévole.

ARTICLE 25 ANNÉE SCOLAIRE

- 25.01 L'année scolaire débute le premier (1^{er}) aout de chaque année et prend fin le trente-et-un (31) juillet suivant.
- 25.02 L'année scolaire comporte cent-quatre-vingt-quinze (195) jours d'école.
- 25.03 Dans le cadre des cent-quatre-vingt-quinze (195) jours d'école prévus au paragraphe 25.02 de la présente convention collective, le conseil scolaire peut réserver des journées pour la formation en cours d'emploi, l'organisation, le classement et l'évaluation des élèves.
- 25.04 Pour établir le nombre de jours pouvant être utilisés en vertu de l'alinéa 25.05 (iii), on multipliera le nombre d'enseignants employés par un conseil scolaire par huit (8) jours, moins le nombre total de jours utilisés en vertu des alinéas 25.05 (i), (ii), et (iv), sous réserve des limites prévues à l'alinéa 25.05 (iii).
- 25.05 Avec l'approbation du conseil scolaire et de l'agent régional d'éducation, les jours visés par le paragraphe 25.04 seront utilisés comme suit :
- (i) jusqu'à deux (2) jours par enseignant et par année à des fins d'organisation;
 - (ia) cent-vingt (120) minutes de la première journée à des fins d'organisation de l'année scolaire constitueront une période de temps ininterrompu réservée à des tâches professionnelles déterminées par l'enseignant;
 - (ii) jusqu'à trois (3) jours par enseignant et par année à des fins de classement et d'évaluation des élèves, ainsi qu'à des fins administratives;
 - (iii) sous réserve d'une limite de cinq (5) jours multipliés par le nombre d'enseignants à l'emploi du conseil scolaire et à condition que les journées soient allouées aux enseignants en fonction de besoins établis, les jours qui restent seront réservés à des programmes de formation en cours d'emploi parrainés par le conseil scolaire ou par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, dont un (1) jour par enseignant et par année peut être utilisé aux fins d'une activité de formation en cours d'emploi planifiée et élaborée par un enseignant ou par un groupe d'enseignants dans un système scolaire;
 - (iv) jusqu'à un (1) jour par enseignant et par année qui s'ajoute aux jours prévus à l'alinéa (ii) pour la préparation de rapports à caractère anecdotique sur les élèves.
- 25.06 Les écoles ouvrent leurs portes au plus tôt le premier (1^{er}) septembre et au plus tard le mercredi suivant la fête du Travail et les ferment au plus tard le trente (30) juin suivant.

- 25.07 Par « jour d'école » ou « journée d'école », on entend toute journée de l'année scolaire, à l'exclusion du samedi, du dimanche et des jours fériés.
- 25.08 Les vacances de Noël débutent au plus tôt et se terminent au plus tard aux dates fixées par l'employeur pour chaque année scolaire et comprennent le jour de Noël et le jour de l'An, ainsi qu'au moins cinq (5) ou au plus dix (10) jours de semaine, à l'exclusion des samedis et des dimanches.
- 25.09 La relâche du printemps comporte cinq (5) jours de semaine consécutifs, à l'exclusion des samedis et des dimanches, en mars ou au cours d'un autre mois, aux dates déterminées par l'employeur.
- 25.10 Les congés scolaires comprennent la fête du Travail, le jour de l'Action de grâce, la Fête du patrimoine, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la fête de Victoria, la journée fixée par proclamation pour célébrer l'anniversaire du souverain régnant et le jour du Souvenir, lorsque ce dernier tombe un jour d'école.
- 25.11 Lorsque le cent-quatre-vingt-quinzième (195^e) jour d'école d'une année scolaire tombe un lundi, le conseil scolaire peut, par dérogation au paragraphe 25.07, déclarer que le cent-quatre-vingt-quinzième (195^e) jour d'école aura lieu le samedi précédant immédiatement le lundi.
- 25.12 Il est admis que le personnel de supervision peut avoir besoin de plus de temps que les cent-quatre-vingt-quinze (195) jours dont ont besoin les autres enseignants pour s'acquitter des tâches nécessaires au bon fonctionnement de l'école, le nombre de jours en question étant déterminé par chacun des titulaires d'un poste de supervision, qui, à cet égard, font appel à leur jugement professionnel, en collaboration avec le directeur général des écoles ou le directeur désigné.
- 25.13 Le personnel de supervision qui travaille plus de cent-quatre-vingt-quinze (195) jours en vertu du paragraphe 25.12 se verra accorder des congés à des moments qui conviennent à la fois à l'enseignant et au supérieur hiérarchique immédiat de l'enseignant, à raison de cinq (5) jours au maximum de compensation pour le temps de travail.
- 25.14 Les enseignants autres que ceux qui se voient attribuer des heures supplémentaires en vertu du paragraphe 25.12, à la demande, par écrit, du directeur général ou du directeur désigné, et qui acceptent de travailler en dehors de l'année scolaire en vertu du paragraphe 25.02 de la présente convention collective se verront attribuer une période de congés, qu'ils pourront prendre avec l'approbation préalable de leur supérieur hiérarchique immédiat, à raison de cinq (5) jours au maximum de compensation pour le temps de travail.
- 25.15 Le calendrier opérationnel de chaque année scolaire est déterminé par l'employeur. L'employeur consultera le président du syndicat au moins deux (2) semaines avant la publication du calendrier.
- 25.16 Par dérogation au paragraphe 25.15, lorsque le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance accorde aux conseils scolaires une certaine discrétion pour ce qui est de déterminer leur calendrier opérationnel pour l'année scolaire, les conseils scolaires établiront leur calendrier opérationnel en consultation avec les représentants locaux du syndicat. Chaque conseil scolaire s'efforcera, dans la mesure du raisonnable, de fournir aux représentants locaux

du syndicat une copie du calendrier proposé pour l'année scolaire au moins trente (30) jours avant l'adoption de ce calendrier.

ARTICLE 26 CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

- 26.01 (i) L'enseignant blessé dans l'exercice de ses fonctions, lorsque ces dernières ont été approuvées par le conseil scolaire ou son représentant, bénéficiera, sur présentation d'une demande au conseil scolaire, d'un congé avec salaire intégral, jusqu'à ce qu'un médecin confirme qu'il est en mesure de reprendre ses activités.
- (ii) L'enseignant avisera son superviseur immédiat aussitôt que possible de toute blessure subie dans l'accomplissement de ses tâches.
- 26.02 Le congé ainsi accordé ne pourra se prolonger pendant plus de deux (2) années à compter de la date de la blessure. Si l'enseignant est toujours incapable de reprendre les activités d'enseignement qui lui ont été confiées, il pourra se prévaloir de ses congés de maladie.
- 26.03 Durant la période de deux (2) années prévue au paragraphe 26.02, on déduira du salaire versé en vertu du paragraphe 26.01 les sommes versées à l'enseignant dans le cadre de règlements d'assurance invalidité ou d'assurance responsabilité, dont le conseil scolaire paye la prime.
- 26.04 L'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu du paragraphe 26.01 et qui occupe un autre emploi rémunérateur, sans l'approbation écrite du conseil scolaire, n'aura plus droit aux avantages salariaux prévus par le présent article.
- 26.05 (i) En application du présent article, le conseil scolaire peut obliger l'enseignant à se faire examiner par un médecin praticien approuvé par le syndicat et le conseil scolaire. Ledit médecin praticien peut demander une évaluation des capacités fonctionnelles par un fournisseur de soins de santé qualifié ou tout autre mécanisme approprié d'évaluation pour déterminer la capacité de l'enseignant de retourner au travail. Au moment de la demande, l'enseignant doit recevoir une copie de la correspondance ou des communications en rapport avec la demande.
- (ii) Le coût d'un tel examen sera assumé par le conseil scolaire.
- 26.06 Par dérogation au paragraphe 26.02, l'enseignant qui a subi un accident de travail et qui réintègre le travail avant la fin des deux (2) années prévues au paragraphe 26.02 se verra créditer la portion non utilisée du congé, qu'il pourra utiliser en cas d'invalidité résultant de la blessure initiale. Une telle utilisation se fera sous réserve de la présentation d'une attestation médicale.
- 26.07 Lorsqu'un médecin prescrit, par suite d'un accident de travail en vertu du paragraphe 26.01, un service, un produit ou un appareil de santé et qu'il est démontré que le service, produit ou appareil en question est justifié sur le plan médical par rapport à la blessure, on pourra alors autoriser, dans les trois (3) ans suivant la date de la blessure, le remboursement des coûts du service, produit ou appareil qui dépassent ce qui est remboursé par Total Care. L'employeur fournira un tel remboursement, quand il est autorisé, conformément aux dispositions ci-dessous:
- (i) On formera un comité composé du directeur administratif du syndicat (ou d'une personne désignée à cette fin) et du directeur administratif principal de la Division des

ressources humaines et des Services juridiques du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (ou d'une personne désignée à cette fin).

- (ii) Lorsque le comité ne peut s'entendre sur le remboursement, le syndicat pourra soumettre la demande à un arbitre annuellement nommé par le comité.
- (iii) L'arbitre ne pourra prendre de décision non conforme aux dispositions de la présente convention collective ni changer, amender ou modifier la moindre disposition de l'entente professionnelle.
- (iv) L'arbitre sera choisi par les parties concernées. Si les parties ne peuvent se mettre d'accord, elles demanderont alors au ministre de l'Environnement et du Travail de nommer un arbitre.

26.08 Lorsqu'un enseignant reçoit un dédommagement ou des prestations de toute source (autre qu'une police d'assurance invalidité à laquelle contribuait seul l'enseignant ou encore des prestations d'invalidité du RPC) au titre des paragraphes 26.01, 26.02, 26.05, 26.06 ou 26.07, l'enseignant devra immédiatement remettre au conseil scolaire le montant desdits dédommagements ou prestations jusqu'au montant reçu par l'enseignant de la part du conseil scolaire ou payé par celui-ci à toute autre partie.

ARTICLE 27 CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL ET CONGÉ D'ADOPTION

27.01 Les enseignantes présenteront, au plus tard durant le cinquième (5^e) mois de leur grossesse, au directeur des Ressources humaines une demande écrite de congé.

27.02 À la réception de la demande présentée par une enseignante par l'intermédiaire du directeur des Ressources humaines, le conseil scolaire accordera à l'enseignante, en tout temps entre onze (11) semaines avant la date prévue de l'accouchement et la date réelle de l'accouchement, un congé :

- (i) soit d'une durée de dix-sept (17) semaines consécutives;
- (ii) soit prenant fin six (6) semaines après la date réelle de l'accouchement;
- (iii) soit d'une durée plus courte si l'enseignante en décide ainsi, à ceci près que l'enseignante ne devra pas travailler et que le conseil scolaire ne pourra l'obliger à travailler ni lui permettre de le faire pendant une période d'au moins six (6) semaines après la date de l'accouchement, à moins que, de l'avis d'un médecin praticien reconnu par la loi et choisi par l'enseignante, une période plus courte ne suffise.

27.03 Lorsque, à l'expiration de la période prévue au paragraphe 27.02, une enseignante réintègre ses fonctions, elle reprendra ses activités sans perdre les avantages accumulés au début du congé de maternité.

27.04 À la demande du directeur des Ressources humaines, l'enseignante produira un certificat délivré par un médecin praticien autorisé par la loi ou une sagefemme, précisant la date à laquelle, selon lui ou elle, l'accouchement aura lieu.

27.05 Dans l'hypothèse où l'enfant doit être hospitalisé pour une période plus longue que celle qui est prévue après la naissance, la portion non utilisée du congé de maternité ou du congé parental, avec ou sans prestations, qui aurait été pris une fois terminée la période d'hospitalisation prévue pourra, malgré les paragraphes 27.02, 27.08, 27.10 et 27.18, être

différée jusqu'à ce que l'enfant reçoive son congé de l'hôpital, pour une période maximale de six (6) mois après la naissance.

Prestations de maternité

- 27.06 L'enseignante en congé de maternité aura droit aux prestations qui suivent selon les modalités indiquées :
- (i) soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire hebdomadaire pendant le délai de carence de deux (2) semaines prévu par le régime d'assurance-emploi.
 - (ii) Ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi seront complétées jusqu'à concurrence de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire pour cinq (5) semaines supplémentaires tout au plus;
 - (iii) les prestations de congé parental prévues au paragraphe 27.18 (ii), pour une période maximale de dix (10) semaines.
 - (iv) Les semaines visées en (i), (ii) et (iii) ci-dessus sont consécutives, sauf en cas de report selon l'article 27.08.
- 27.07 Le salaire hebdomadaire des enseignantes est déterminé selon les principes de la réglementation sur l'assurance-emploi qui s'appliquent aux enseignants et en conformité avec ces principes.
- 27.08
- (i) Nonobstant le paragraphe 27.06, lorsqu'une enseignante probatoire ou permanente fait une demande de congé parental au moment de sa demande de congé de maternité et qu'elle reçoit des prestations de congé de maternité ou parental durant l'été, les prestations de maternité ou parentales à compter du premier jour du congé d'été seront reportées au premier jour de la période d'enseignement de l'année scolaire. Il est entendu que l'enseignante ne peut recevoir plus de dix-sept (17) semaines en congé de maternité et plus de trente-cinq (35) semaines en congé parental, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines.
 - (ii) Lorsque les jours de juillet constituent un congé de maternité et que les prestations de maternité et parentales sont reportées, le conseil scolaire calculera néanmoins si l'enseignante a droit à une rétribution pour les jours enseignés et réclamés durant l'année scolaire; le cas échéant, l'enseignante recevra les montants exigibles lors des paies régulières du mois de juillet.
 - (iii) Lorsque les jours d'août constituent un congé de maternité et que les prestations de maternité et parentales sont reportées, l'enseignante ne recevra pas de paie de quinzaine du conseil durant le mois d'août. Au moment de son retour au travail, l'enseignante retournera à son salaire normal et recevra un paiement forfaitaire du montant qui n'a pas été payé en août.
 - (iv) Lorsqu'une enseignante demande un congé de maternité ou parental en vertu du paragraphe 27.04 (i), et qu'en raison de circonstances exceptionnelles, elle désire retourner au travail suivant le congé de maternité, le conseil permettra à l'enseignante de retourner au travail si l'avis de retour est remis au moins six semaines avant la fin du congé de maternité.
- 27.09
- (i) Les enseignantes qui ne font pas de demande de congé parental prendront leur congé de maternité en semaines consécutives.

- (ii) Lorsque le congé de maternité prévu au paragraphe 27.02 (i) inclut le mois de juillet, le rapprochement des montants dus et non payés sera fait à la fin de juin. Le conseil calculera le montant dû et non payé en utilisant la différence entre le salaire normal reçu par l'enseignante jusqu'au début du congé de maternité et le nombre de jours enseignés et réclamés multipliés par le taux quotidien. Le conseil déterminera aussi le montant des prestations auquel aurait droit l'enseignante en vertu du paragraphe 27.06 pour le mois de juillet. Le paiement pour juillet correspondra à ce qui suit :
 - (a) Si le montant dû mais non payé dépasse le montant des prestations en vertu du paragraphe 27.06 pour le mois de juillet, l'enseignante recevra alors en juillet seuls les montants dus et non payés.
 - (b) Si le montant dû mais non payé égale le montant des prestations, ou y est inférieur, en vertu du paragraphe 27.06 pour le mois de juillet, l'enseignante recevra alors en juillet seules les prestations prévues au paragraphe 27.06.

Congé parental et congé d'adoption

- 27.10 Les enseignants qui sont soit parents naturels, soit parents adoptifs ont droit, sur présentation d'une demande, à un congé parental d'une durée maximale de trente-cinq (35) semaines. Si les deux parents sont enseignants, le congé peut être partagé entre les deux (2) parents en deux (2) périodes continues.
- 27.11 Nonobstant le paragraphe 27.01, l'enseignant qui adopte un enfant peut utiliser un congé ou une partie d'un congé, jusqu'à concurrence d'un (1) jour rémunéré, pour assister à des réunions imposées dans le cadre de la procédure d'adoption. Les deux parents adoptifs, s'ils sont tous deux enseignants, pourront se prévaloir du présent avantage.
- 27.12
 - (i) La demande de congé parental faite par un parent naturel devra être présentée par écrit au directeur des Ressources humaines au moins six (6) semaines avant le début du congé, à moins que la demande de l'enseignante ne relève du paragraphe 27.18(iv), auquel cas la demande sera faite au même moment que la demande de congé de maternité. La période de six (6) semaines sera annulée ou réduite dans des circonstances exceptionnelles.
 - (ii) La demande de congé parental faite par un parent adoptif devra être présentée par écrit au directeur des Ressources humaines à la réception de l'avis de la date d'adoption et être accompagnée d'une copie de l'avis. Le congé parental commencera à la date de prise en charge complète de l'enfant par l'enseignant ou six semaines après que le conseil en aura été avisé.
- 27.13
 - (i) Dans le cas de parents naturels, le congé parental peut être pris en tout temps pendant l'année qui suit l'arrivée de l'enfant au domicile.
 - (ii) Les parents adoptifs peuvent prendre leur congé d'adoption à n'importe quel moment au cours de la première année suivant la date de l'adoption.
- 27.14 Tous les avantages prévus en matière d'assurances demeureront en vigueur pendant que l'enseignant sera en congé parental.
- 27.15 À l'expiration du congé parental, l'enseignant réintègrera la ou les fonctions qu'il se serait vu attribuer s'il n'avait pas pris de congé parental.

- 27.16 Dans le cas où un enseignant demande un congé parental en vertu du paragraphe 27.12 et souhaite, en raison de circonstances exceptionnelles, retourner au travail avant la fin du congé accordé, le conseil scolaire tentera de permettre à l'enseignant de retourner au travail, à condition de recevoir un préavis d'un (1) mois.
- 27.17 Lorsqu'un conseil scolaire a accordé un congé parental en vertu du paragraphe 27.10 à un enseignant lié par un contrat à durée déterminée qui :
- (i) soit a déjà accumulé deux (2) années consécutives de service à plein temps dans le cadre de son contrat en vertu de l'alinéa 33.01 (i) de la présente convention collective ou un total de périodes de service de trois-cent-quatre-vingt-dix (390) journées ou plus avant l'année scolaire au cours de laquelle le congé parental commence, les années ou journées de service accumulées ne seront alors pas interrompues et la période de service cumulé se poursuivra pendant l'année scolaire suivante pour ce qui est des droits de rappel dans le cadre d'une convention collective particulière;
 - (ii) soit aurait accumulé deux (2) années consécutives de service à plein temps dans le cadre de son contrat en vertu de l'alinéa 33.01 (i) de la présente convention collective si le congé parental n'était pas intervenu, les années de service accumulées ne seront alors pas réputées être interrompues. Si l'enseignant est employé dans l'année scolaire suivant celle où le congé parental commence, le service en vertu du contrat à durée déterminée sera comptabilisé aux fins du calcul de l'accumulation de deux (2) années consécutives de service à temps plein en vertu de l'alinéa 33.01 (i) de la présente convention collective et sera considéré comme étant continu aux fins des droits de rappel dans le cadre d'une convention collective particulière;
 - (iii) soit aurait accumulé, au cours de cette année scolaire, un total de périodes de service de trois-cent-quatre-vingt-dix (390) journées enseignées et réclamées, conformément aux droits de rappel dans le cadre de leur convention collective particulière si le congé parental n'était pas intervenu, le service sera considéré comme étant continu. Si l'enseignant est employé dans l'année scolaire suivant celle où le congé parental commence, le service en vertu du contrat à durée déterminée sera comptabilisé aux fins du calcul des journées de service accumulées et sera considéré comme étant continu. Pour plus de clarté, l'enseignant devra avoir accumulé le minimum de jours requis dans sa convention collective au cours de l'année pour que le caractère continu du service soit reconnu.

Prestations parentales

- 27.18 L'enseignant qui est soit parent naturel soit parent adoptif et se voit accorder un congé parental en vertu du paragraphe 27.10, aura droit aux prestations qui suivent :
- (i) soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire hebdomadaire pendant la période de délai de carence de deux (2) semaines prévue par le régime d'assurance-emploi.
 - (ii) Ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi seront complétées jusqu'à concurrence de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire pour dix (10) semaines supplémentaires tout au plus.
 - (iii) Les semaines visées en (i) et (ii) ci-dessus seront consécutives et seront comptées à partir du début du congé.
 - (iv) Nonobstant l'alinéa (iii), un enseignant permanent ou lié par un contrat à durée déterminée pourra reporter le congé parental avec prestations pendant l'été au même titre que l'enseignante

qui fait une demande de congé parental au moment de sa demande de congé de maternité selon le paragraphe 27.08.

(v) Si l'enseignant permanent ou probatoire ne réclame pas le report de cet avantage, le paragraphe 27.09 s'appliquera.

- 27.19 L'enseignant qui adopte un enfant sans pour cela avoir droit à des prestations d'assurance-emploi, a droit à un congé avec solde d'une durée maximale de cinq (5) jours à compter du jour où le soin de l'enfant adoptif est entièrement confié à l'enseignant, et aux journées supplémentaires sans solde que l'enseignant peut demander en vertu de l'article 27 (*Congé parental*).
- 27.20 Le salaire hebdomadaire de l'enseignant est déterminé selon les principes de la réglementation sur l'assurance-emploi qui s'appliquent aux enseignants et en conformité avec ces principes.
- 27.21 Malgré le paragraphe 27.10, lorsque les deux parents de l'enfant sont enseignants, les avantages prévus au paragraphe 27.18 ne s'appliqueront qu'à un (1) enseignant.

ARTICLE 28 CONGÉ DE SOIGNANT

- 28.01 Le directeur des Ressources humaines accordera à un enseignant un congé sans solde, à prendre en blocs d'au moins deux semaines. Le droit audit congé sera déterminé selon les dispositions relatives aux soins de compassion de la *Loi sur l'assurance-emploi* et son règlement.
- 28.02 Tous les avantages prévus en matière d'assurances demeureront en vigueur durant le congé.
- 28.03 L'enseignant remettra au directeur des Ressources humaines un préavis de deux (2) jours d'enseignement avant son retour au travail.
- 28.04 S'il survient un décès du membre de la famille durant le congé de soignant, l'enseignant aura droit au congé spécial/congé de décès selon la convention collective particulière applicable à l'enseignant. Si la présente convention collective entre en conflit avec les dispositions de congé spécial/congé de deuil d'une convention collective particulière, cette dernière aura préséance.
- 28.05 Sous réserve des dispositions des paragraphes 32.21 à 32.25 de la présente convention collective concernant les enseignants suppléants, lorsque le remplacement d'un enseignant est nécessaire pour remplacer un enseignant en congé de soignant, le remplaçant sera un enseignant suppléant.

ARTICLE 29 CONGÉ DE NAISSANCE

- 29.01 À l'occasion de la naissance de l'enfant de l'enseignant, le parent qui n'a pas accouché de l'enfant et qui est enseignant aura droit à un congé spécial avec solde d'une durée maximale de deux(2) jours.
- 29.02 Le congé pourra être réparti comme suit :
- (i) un (1) jour pendant la période d'accouchement;
 - (ii) le reste du congé devra être accordé dans les six (6) semaines suivant le jour où la mère reçoit son congé de l'hôpital.

ARTICLE 30 CONGÉ POUR OCCUPER LA PRÉSIDENTE DU SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

- 30.01 Tout enseignant qui signifie son intention de poser sa candidature au poste de président du syndicat doit informer le directeur général des écoles ou son représentant désigné le plus rapidement possible après le dépôt de sa déclaration d'intention.
- 30.02 Le conseil scolaire qui emploie l'enseignant élu à la présidence du syndicat accordera à ce dernier un congé pour la durée de son mandat. Ce congé sera d'au plus quatre (4) ans.
- 30.03 Par dérogation au paragraphe 30.02, un congé accordé pour un troisième (3^e) mandat et des mandats consécutifs subséquents doit être approuvé par le conseil scolaire.
- 30.04 L'enseignant qui occupe la présidence du syndicat conserve tous ses avantages sociaux; à cette fin, il est réputé être au service du conseil scolaire.
- 30.05 Par dérogation au paragraphe 30.04, le syndicat déterminera le salaire brut que le conseil scolaire versera au président et ce salaire brut sera remboursé au conseil scolaire par le syndicat.
- 30.06 L'enseignant concerné réintègrera le poste qu'il occupait immédiatement avant d'occuper la présidence du syndicat ou un poste dont ont convenu d'un commun accord l'enseignant et le conseil scolaire.

ARTICLE 31 AUTRES ABSENCES

- 31.01 (i) À l'exception des fermetures d'école dues aux intempéries, lorsque l'école est fermée aux élèves conformément aux procédures décrites dans la lettre d'entente sur les fermetures d'école, on peut exiger des enseignants qu'ils se présentent au travail à l'école ou dans un autre endroit. Dans les cas de fermeture d'école due aux intempéries, aucune perte de salaire ne sera imputée aux enseignants.
- (ii) Aucune perte de salaire ne sera imputée aux enseignants si on n'exige pas d'eux qu'ils se présentent au travail lors de la fermeture de l'école en raison :
- (a) d'une ordonnance de la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ou de ses représentants;
- (b) d'une ordonnance du conseil scolaire ou de son représentant, en consultation avec l'agent régional d'éducation. L'omission du conseil de consulter l'agent régional d'éducation n'entraînera pas de perte de salaire ni d'avantages sociaux pour un enseignant;
- (c) d'une ordonnance émanant d'une autre autorité compétente.
- (iii) Malgré l'absence d'obligation des enseignants de se présenter au travail en cas de fermeture d'école due aux intempéries selon le paragraphe 31.01(i), les enseignants qui exercent des fonctions de supervision, administratives et de consultation et qui travaillent normalement dans des bureaux centralisés, peuvent être tenus de se présenter au travail, sauf en cas de fermeture des bureaux due aux intempéries.
- (iv) Aucune perte de salaire ne sera imputée aux enseignants dans l'un des cas suivants :
- (a) en dépit d'efforts raisonnables, ils n'ont pu se rendre aux bureaux centralisés en raison des intempéries;
- (b) ils ont reçu la permission de travailler à domicile.

31.02 L'enseignant ne subit aucune perte de salaire lorsque, avec l'approbation du conseil scolaire, il est absent :

- (i) pour assister à des sessions d'études intensives ou à des réunions convoquées par le Ministère;
- (ii) pour assister, pendant deux (2) jours ou moins, à une conférence professionnelle, à une session d'études intensive ou à une réunion non convoquée par le Ministère, à condition que la conférence, la session d'études intensives ou la réunion soit approuvée par le directeur administratif principal de la Division des écoles publiques et que l'enseignant donne un préavis raisonnable – et, lorsque les exigences opérationnelles le permettent, une telle permission ne doit pas être refusée pour des motifs déraisonnables;
- (iii) parce qu'il est membre de comités ou de commissions constitués par les gouvernements provincial ou fédéral;
- (iv) pour représenter, à titre officiel ou non, le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse ou tout autre association provinciale, nationale ou internationale d'enseignants, à condition que l'enseignant donne un préavis raisonnable– lorsque les exigences opérationnelles le permettent, une telle permission ne doit pas être refusée pour des motifs déraisonnables;
- (v) parce qu'il subit des examens écrits ou défend une thèse afin d'améliorer son statut professionnel;
- (vi) parce qu'il occupe, pour le compte de la province, un emploi à temps partiel à titre de professionnel;
- (vii) parce qu'il assiste à un exercice ou à une cérémonie de remise des diplômes de niveau postsecondaire, pour lui-même, pour son conjoint ou pour ses enfants [un (1) jour par manifestation];
- (viii) parce qu'il est appelé à témoigner devant un organisme quasi judiciaire, auquel cas le conseil scolaire ne doit pas refuser son approbation pour des motifs déraisonnables;
- (ix) parce que l'enseignant dirige des programmes de formation en cours d'emploi.

31.03 L'enseignant permanent, probatoire ou titulaire d'un contrat à durée déterminée ne peut subir de perte de salaire lorsqu'il est absent :

- (i) parce qu'il a été placé en quarantaine par un médecin légiste de santé ou toute autre personne autorisée par la loi, ou dans une situation dans laquelle un médecin praticien ou un médecin fonctionnaire lui conseille de sursoir à ses activités d'enseignement et que d'autres dispositions concernant les congés de maladie ou d'autres congés ne s'appliquent pas– il est entendu que le Ministère peut obliger l'enseignant à se faire examiner par un médecin praticien ou un praticien en santé accepté par l'enseignant et par lui;
- (ii) parce que, à l'occasion d'une élection municipale, provinciale ou fédérale, il est appelé à voter dans une circonscription électorale autre que celle dans laquelle il enseigne, à condition que son nom soit inscrit sur la liste électorale et qu'il ne puisse raisonnablement aller voter après les heures d'école;
- (iii) parce qu'il a été appelé à témoigner devant un organisme judiciaire ou à remplir la fonction de juré;

- (iv) parce qu'il exerce des fonctions officielles de membre du conseil d'administration, du sénat ou du conseil des affaires universitaires d'une université ou d'un collège reconnu de la Nouvelle-Écosse.
- 31.04 L'enseignant permanent, probatoire ou titulaire d'un contrat à durée déterminée ne peut subir de perte d'avantages sociaux parce qu'il exerce une charge publique à titre de député à l'Assemblée législative ou de membre d'un conseil scolaire ou d'un conseil municipal.
- 31.05
- (i) Il n'y aura pas d'interruption des états de service lorsque l'enseignant, avec le consentement du conseil scolaire, assiste et participe activement à une compétition sportive nationale au Canada, à une compétition sportive au sein du Commonwealth britannique ou à une compétition sportive internationale, à condition qu'il ait été choisi par une fédération sportive dument constituée et reconnue pour représenter la province de la Nouvelle-Écosse dans cette compétition sportive, à titre de membre d'une délégation officielle.
 - (ii) Il n'y aura pas d'interruption des états de service lorsque l'enseignant, avec le consentement du conseil scolaire, assiste et participe activement à une manifestation artistique ou culturelle nationale ou internationale, à condition qu'il ait été choisi par un organisme artistique ou culturel dument constitué et reconnu.
- 31.06 L'enseignant absent au titre du présent article ne subira aucune perte de congés de maladie.
- 31.07
- (i) Aux fins des congés accordés en vertu de l'alinéa 31.02 (iv), les couts salariaux des enseignants suppléants seront remboursés au conseil scolaire lorsque, au cours d'une année scolaire, les absences :
 - (a) excèdent, en ce qui concerne une personne membre du conseil de direction provincial, l'équivalent de douze (12) jours pour l'exercice de fonctions liées au conseil de direction provincial;
 - (b) excèdent l'équivalent de deux-cent-cinquante (250) jours pour l'exercice d'autres fonctions liées au Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse à l'échelle de la province – avant le 30 juin de l'année scolaire précédente, le syndicat informe le Ministère de la répartition des deux cent cinquante (250) jours par année pour chacun des conseils scolaires, le nombre de jours alloués à un conseil scolaire ne pouvant être supérieur à vingt (20) ni supérieur à quatre-vingt (80) pour l'année scolaire concernée, à moins d'une autorisation du Ministère;
 - (c) ont trait à l'exercice de fonctions pour une association d'enseignants provinciale, nationale ou internationale.
 - (ii) Les couts salariaux des enseignants ne seront pas remboursés au conseil scolaire lorsqu'un enseignant est absent :
 - (a) pour assister à une réunion à la demande du conseil scolaire ou d'un représentant du conseil;
 - (b) pour assister à des réunions de comités établis en vertu de la présente convention collective;
 - (c) pour participer à d'autres journées approuvées par le Ministère ou conseil;
 - (d) pour siéger au Comité provincial du bien-être économique ou au Comité provincial de négociation.

- 31.08 (i) L'enseignant ne pourra subir de perte de salaire lorsqu'il est absent pour assister, en tant que représentant du syndicat, à une rencontre organisée, avec l'accord du conseil scolaire et du syndicat, pendant une journée d'enseignant à des fins de négociation concernant les conventions collectives particulières.
- (ii) Lorsque le conseil scolaire doit fournir plus de cinquante (50) journées pour des enseignants suppléants, le syndicat remboursera alors au conseil scolaire les frais supplémentaires occasionnés.
- 31.09 Le conseil scolaire présentera sa demande de remboursement pour les journées de suppléance assurées en vertu des paragraphes 31.07 (i) et 31.08 (ii) au plus tard le 31 décembre de l'année scolaire suivante.

ARTICLE 32 ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS

- 32.01 Le terme « enseignant suppléant » désigne un enseignant ou une autre personne qualifiée embauchés pour remplacer, au jour le jour, un enseignant régulier au service d'un conseil.

A Taux salarial

- 32.02 A À compter du 1^{er} août 2015, les enseignants suppléants seront rémunérés selon le taux salarial quotidien suivant, basé sur l'annexe D1 de la présente convention :
- (i) soixante-sept pour cent (67 %) du montant de l'échelon 1 CAP1/CAP5 divisé par cent-quatre-vingt-quinze (195).
- (ii) Nonobstant l'alinéa 32.02A (i), l'enseignant suppléant qui a travaillé pendant plus de dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant régulier sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution pour tous les jours où il aura enseigné en sus de dix-huit (18) jours au cours de cette année scolaire.
- B À compter du 1^{er} août 2016, les enseignants suppléants seront rémunérés selon le taux salarial quotidien suivant, basé sur l'annexe D2 de la présente convention :
- (i) soixante-sept pour cent (67 %) du montant de l'échelon 1 CAP1/CAP5 divisé par cent-quatre-vingt-quinze (195);
- (ii) nonobstant l'alinéa 32.02 B (i), l'enseignant suppléant qui a travaillé pendant plus de dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant régulier sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution pour tous les jours où il aura enseigné en sus de dix-huit (18) jours au cours de cette année scolaire.
- C À compter du 1^{er} août 2017, les enseignants suppléants seront rémunérés selon le taux salarial quotidien suivant, basé sur l'annexe D3 de la présente convention :
- (i) soixante-sept pour cent (67 %) du montant de l'échelon 1 CAP1/CAP5 divisé par cent-quatre-vingt-quinze (195);
- (ii) nonobstant l'alinéa 32.02 C (i), l'enseignant suppléant qui a travaillé pendant plus de dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant régulier sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa

rémunération pour tous les jours où il aura enseigné en sus de dix-huit (18) jours au cours de cette année scolaire.

- D** À compter du 1^{er} août 2018, les enseignants suppléants seront rémunérés selon le taux salarial quotidien suivant, basé sur l'annexe D4 de la présente convention :
- (i) soixante-sept pour cent (67 %) du montant de l'échelon 1 CAP1/CAP5 divisé par cent-quatre-vingt-quinze (195).
 - (ii) Nonobstant l'alinéa 32.02 D (i), l'enseignant suppléant qui a travaillé pendant plus de dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant régulier sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rémunération pour tous les jours où il aura enseigné en sus de dix-huit (18) jours au cours de cette année scolaire.
- E** À compter du 31 juillet 2019, les enseignants suppléants seront rémunérés selon le taux salarial quotidien suivant, basé sur l'annexe D5 de la présente convention:
- (i) soixante-sept pour cent (67 %) du montant de l'échelon 1 CAP1/CAP5 divisé par cent-quatre-vingt-quinze (195).
 - (ii) Nonobstant l'alinéa 32.02 E (i), l'enseignant suppléant qui a travaillé pendant plus de dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant régulier sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rémunération pour tous les jours où il aura enseigné en sus de dix-huit (18) jours au cours de cette année scolaire.

Il est entendu qu'aucun enseignant suppléant ne peut recevoir de salaire quotidien plus élevé que les taux prévus au présent paragraphe 32.02, selon le taux applicable, en fonction du nombre de journées de suppléance effectuées pour un conseil scolaire; toutefois, il a droit aux avantages prévus aux autres paragraphes de l'article 32.

B Conditions d'emploi

- 32.03 L'enseignant ou une autre personne qualifiée qui a travaillé pendant plus de dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant sera, aux fins des paragraphes 32.05, 32.06, 32.07 et 60.34, classifié à titre d'enseignant régulier pour le nombre total de jours ainsi travaillés.
- 32.04 Lorsqu'un enseignant suppléant remplace un enseignant à temps partiel, les jours d'enseignement seront comptabilisés à titre de jours entiers ou consécutifs, aux fins des paragraphes 32.02 et 32.03 :
- (i) après dix-huit (18) journées partielles lorsque l'enseignant remplacé aurait normalement été employé à temps partiel;
 - (ii) après que dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs se sont écoulés depuis le début de l'emploi de l'enseignant suppléant, lorsque l'enseignant remplacé aurait normalement travaillé à temps plein.
- 32.05 Par dérogation aux paragraphes 32.02, 32.03, et 32.04, le caractère consécutif des états de service d'un enseignant ne sera pas interrompu lorsque l'école n'accueillera pas d'élèves en raison d'un programme de formation en cours d'emploi destiné aux enseignants ou que l'école

sera fermée en vertu des alinéas 32.06(i), (ii) ou (iii), ou parce que l'enseignant suppléant remplit la fonction de juré, ou parce que l'enseignant suppléant s'occupe des affaires de la Syndicat des enseignants de la province de la Nouvelle-Écosse conformément au paragraphe 31.07 (i) (b).

32.06 Les enseignants suppléants classifiés à titre d'enseignants régulier aux fins et en vertu des paragraphes 32.03 et 32.04 ne subiront pas de perte de salaire ni d'interruption d'états de service lorsqu'ils ne peuvent enseigner en raison d'une fermeture de l'école imputable à :

- (i) une ordonnance du Ministère ou de ses représentants;
- (ii) une ordonnance du conseil scolaire ou de son représentant, en consultation avec l'agent régional d'éducation. L'omission du conseil de consulter l'agent régional d'éducation n'entraînera pas de perte de salaire ni d'avantages sociaux pour un enseignant;
- (iii) une ordonnance émanant d'une autre autorité compétente, à condition que l'enseignant ait enseigné ou soit réputé avoir enseigné le jour d'école précédant immédiatement le ou les jours au cours desquels l'école a été fermée et qu'il a exécuté les fonctions exigées de l'enseignant régulier le jour où l'école a été fermée.

32.07 Lorsqu'il est classifié à titre d'enseignant régulier, l'enseignant suppléant aura droit, aux fins et en vertu des paragraphes 32.03 et 32.04, à des congés de maladie dont le nombre est établi comme suit : un (1) jour pour dix (10) jours d'enseignement ou, lorsqu'il remplace un enseignant à temps partiel, une (1) partie de jour pour chaque dix (10) parties de jour d'école. Ces congés de maladie, qui sont cumulatifs, demeurent au crédit de l'enseignant tant et aussi longtemps qu'il travaille de façon continue pour le compte du conseil. De plus, l'utilisation de tels congés n'entraînera pas l'interruption du caractère consécutif des états de service de l'enseignant suppléant. Aux fins du paragraphe 32.02, ces jours sont considérés comme faisant partie des journées de travail consécutives.

32.08 (i) Si un enseignant suppléant remplace un enseignant régulier à l'occasion du dernier jour de l'année scolaire et continue de le remplacer à compter du premier jour d'école de l'année scolaire suivante, les états de service de l'enseignant suppléant seront réputés continus et ininterrompus.

(ii) Si un enseignant suppléant embauché en vertu d'un contrat à durée déterminée selon le paragraphe 33.01 de la présente convention collective remplace un enseignant lors de la dernière journée de classe de l'année scolaire et continue de remplacer le même enseignant à titre de suppléant à compter du premier jour de l'année scolaire suivante, les états de service de l'enseignant suppléant seront réputés être continus et ininterrompus.

32.09 Les enseignants suppléants classifiés à titre d'enseignants réguliers en vertu du paragraphe 32.03 participeront aux sessions et aux programmes de formation en cours d'emploi auxquels auraient participé les enseignants qu'ils remplacent; une telle participation sera considérée, aux fins du salaire et des avantages sociaux, comme de l'enseignement. Les sessions et les programmes de formation en cours d'emploi devront, de l'avis du conseil ou de la personne désignée par lui, se rapporter à l'affectation de l'enseignant suppléant.

- 32.10 Un conseil scolaire ne peut rompre les états de service d'un enseignant suppléant de manière à interrompre le caractère consécutif pour réduire au minimum le taux salarial quotidien de l'enseignant suppléant en vertu du paragraphe 32.02.
- 32.11 Le caractère consécutif des états de service d'un enseignant suppléant classifié à titre d'enseignant régulier ne s'interrompra pas en raison d'absences imputables à des congés spéciaux ou des congés de décès. Les congés spéciaux ou de décès sont des journées reconnues dans les ententes entre le syndicat et les conseils scolaires. Il est entendu que des dispositions particulières s'appliqueront aux questions touchant le paiement.
- 32.12 Un enseignant suppléant, réserviste du syndicat, sera autorisé à participer au régime d'assurance collective du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse, conformément aux dispositions de ce régime. L'enseignant assumera l'entière responsabilité des primes annuelles versées à l'avance, au moyen de chèques postdatés transmis directement à un courtier identifié par le syndicat, et ces primes ne feront pas partie de la facture envoyée à l'employeur.
- 32.13 Les états de service d'un enseignant suppléant ou toute combinaison de service de suppléance ou d'emploi à durée déterminée seront assimilés à un stage probatoire lorsque le nombre total de jours d'enseignement crédités pour une (1) année scolaire sera égal ou supérieur à cent-soixante-quinze (175) jours, à condition que les jours en question aient trait au même poste et que l'enseignant soit au service du même conseil scolaire, en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire ou d'enseignant permanent, immédiatement après les années de service effectuées à titre d'enseignant suppléant.
- 32.14 Les états de service accumulés en vertu du paragraphe 32.13 et de l'alinéa 33.01 (i) au sein du même conseil, selon toute combinaison d'années consécutives, seront réputés tenir lieu de stage si l'enseignant est au service du même conseil scolaire, en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire ou d'enseignant permanent, pour la troisième année consécutive.
- 32.15 Lorsque le nombre total de jours d'enseignement crédités effectués par un enseignant suppléant au cours d'une année scolaire donnée est égal ou supérieur à cent-soixante-quinze (175) jours, à condition que les jours en question aient trait au même conseil scolaire, l'enseignant aura droit au remboursement des primes versées à Total Care, à condition que l'enseignant suppléant ait été inscrit au régime et qu'il ait payé des primes pendant l'année scolaire en cours. Le remboursement s'effectuera conformément aux dispositions touchant le partage des coûts des primes d'assurance de Total Care et aux pratiques actuellement en vigueur en matière de remboursement des primes d'assurance.
- 32.16 Les enseignants suppléants classifiés à titre d'enseignants régulier en vertu du paragraphe 32.03 et qui voient leurs états de service interrompus par le retour d'un enseignant qui, par la suite, s'absente dans les cinq (5) jours de travail suivants seront, s'ils sont disponibles, réaffectés au même poste, et l'affectation sera traitée comme s'il n'y avait pas eu d'interruption. Les états de service seront alors réputés ne pas avoir été interrompus.
- 32.17 (i) Avant d'être classifié à titre d'enseignant normal en vertu du paragraphe 32.03, l'enseignant suppléant qui s'absente pour une durée maximale de cinq (5) jours en raison d'une maladie ne verra pas s'interrompre le caractère consécutif de ses états de service. Cette disposition ne signifie pas que le conseil est tenu de réintégrer l'enseignant suppléant à son poste à son retour.

- (ii) Après avoir été classifié à titre d'enseignant régulier en vertu du paragraphe 32.03, l'enseignant suppléant qui s'absente pour une période maximale de cinq (5) jours en raison d'une maladie ou après avoir utilisé des congés de maladie accumulés au titre du paragraphe 32.07, selon le nombre de jours le plus élevé, ne verra pas s'interrompre le caractère consécutif de ses états du service.

- 32.18 Lorsqu'un poste occupé par un suppléant est un poste vacant ou non comblé et que le suppléant en question devient le candidat retenu ou nommé à ce poste, le contrat entrera en vigueur le premier jour auquel l'enseignant suppléant commencera son travail à ce poste. Ceci n'empêche pas, sous réserve des obligations contractuelles, le conseil scolaire de choisir le candidat qu'il juge le mieux qualifié pour ce poste.
- 32.19 L'enseignant suppléant qui se présente à l'école lors d'une journée où l'école est annulée une fois la journée débutée sera payé et crédité du temps où l'enseignant suppléant devait enseigner. Aux fins de clarification additionnelle, aucun enseignant suppléant ne recevra moins de cinquante (50 %) pour cent du taux d'une pleine journée.
- 32.20 Les enseignants suppléants classifiés à titre d'enseignants réguliers auront droit aux congés prévus à l'article 29 (*Congé de naissance*) de la présente convention collective.

C Embauche des enseignants suppléants

- 32.21 On embauchera un enseignant suppléant lors de toute absence d'un enseignant à moins que la présence d'un suppléant ne soit pas nécessaire au fonctionnement.
- 32.22 En application du paragraphe 32.21, le terme « pas nécessaire au fonctionnement » comprend ce qui suit :
- (i) les journées où l'enseignant n'enseigne pas ou n'a pas à surveiller les élèves, telles que les journées de perfectionnement, de collation de diplôme et les journées de correction ou de classement;
 - (ii) les occasions où l'enseignant s'absente de façon inattendue durant la journée scolaire ou lorsque l'enseignant est absent pendant moins d'une pleine journée et que ses tâches peuvent être comblées sur le plan administratif. Un enseignant n'est pas tenu de renoncer à son temps de correction ou de préparation pour répondre à la présente exigence;
 - (iii) les occasions où l'absence de l'enseignant est reliée aux activités parascolaires de l'école et où le regroupement des élèves peut accommoder l'absence de l'enseignant;
 - (iv) les occasions où un nombre raisonnable d'élèves peuvent être regroupés de façon convenable pour l'enseignement;
 - (v) les occasions où, de l'avis du directeur de l'école, il y a un nombre suffisant d'enseignants, compte tenu des absences, pour assurer une surveillance adéquate des examens des élèves et le maintien de la discipline.
- 32.23 Lorsque tous les efforts raisonnables ont été déployés et qu'aucun suppléant n'est disponible, l'exigence du conseil prévue au paragraphe 32.20 est réputée avoir été respectée.
- 32.24 Chaque conseil tiendra une banque de données de tous les enseignants suppléants qui font une demande et qui sont acceptés comme suppléants. Ladite banque de données précisera la

matière et le niveau de préférence de chaque postulant et sera mise à la disposition de tous les directeurs d'école relevant de chaque conseil scolaire.

- 32.25 Les enseignants suppléants qui remplacent les enseignants itinérants ou les enseignants en tournée auront droit à des frais de déplacement en vertu de l'article 50 (*Frais de déplacement*) de la présente convention collective au même titre que l'enseignant itinérant ou l'enseignant en tournée.

ARTICLE 33 CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE, AVANTAGES SOCIAUX

- 33.01 Le contrat à durée déterminée, tel que défini à l'annexe C, laquelle est réputée faire partie de la présente convention collective, s'applique :

- (i) à un enseignant qui travaille pour le compte d'un conseil scolaire pour une période minimale de cent-soixante-quinze (175) jours:
 - (a) pour remplacer un enseignant régulier à qui le conseil a accordé un congé;
 - (b) pour remplacer un enseignant régulier en affectation temporaire en vertu de l'article 47 (*Affectations temporaires*);
 - (c) pour remplacer un enseignant permanent régulier qui participe à un programme de partage de l'emploi;
 - (d) pour remplacer un enseignant permanent régulier qui, en vertu du sous-alinéa 33.01 (ii) (c), enseigne pendant un (1) semestre au cours d'une année scolaire;
 - (e) pour remplacer un enseignant prenant un congé sans solde à la suite d'une absence d'un minimum de deux années scolaires consécutives.

Sauf dans les cas prévus au paragraphe 33.02, le contrat visé par la présente disposition n'est pas réputé équivaloir à un contrat d'enseignant probatoire ou permanent, ni s'y substituer, en vertu des dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*), des règlements afférents et de l'article 20 (*Permanence*) de la présente convention collective :

- (ii) à un enseignant qui travaille pour le compte d'un conseil scolaire
 - (a) pour partager un emploi pendant l'année scolaire complète;
 - (b) à temps partiel pendant toute l'année scolaire; pour le reste d'un semestre ou pour le reste de l'année scolaire;
 - (c) pour enseigner pendant un semestre;
 - (d) pour remplacer un enseignant bénéficiant d'un congé avec traitement différé d'une durée de six (6) mois;
 - (e) pour remplacer un enseignant en affectation temporaire en vertu du paragraphe 47.12 pour plus de soixante (60) jours, mais pour moins de cent-soixante-quinze (175) jours;
 - (f) pour remplacer un enseignant en congé parental au-delà de quarante (40) jours dans une année scolaire.

Les enseignants embauchés en vertu du sous-alinéa (c), sans porter préjudice aux modalités ni aux dispositions de l'entente conclue entre le conseil scolaire et le syndicat, bénéficieront d'un droit de placement prioritaire pour les cours offerts dans le cadre du deuxième semestre de toute école offrant un programme semestriel, à condition de posséder les compétences requises. Sauf dans les cas prévus aux paragraphes 33.03, 33.04, et 33.05, le contrat visé par la présente disposition ne sera pas réputé équivaloir à un contrat d'enseignant probatoire ou permanent ni

s'y substituer en vertu des dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*), des règlements afférents et de l'article 20 (*Permanence*) de la présente convention collective;

- (iii) à un enseignant qui travaille pour le compte d'un conseil scolaire après le vingtième (20^e) jour d'école :
 - (a) pour remplacer un enseignant contractuel probatoire ou permanent qui a quitté son emploi au conseil scolaire;
 - (b) pour occuper un poste nouvellement créé;
 - (c) aux fins du sous-alinéa 33.01 (iii) (a), le terme « a quitté son emploi » s'applique aussi lorsqu'un enseignant bénéficiant d'un congé sans solde de plus de quarante (40) jours ne réintègre pas son poste avant la fin de l'année scolaire.

Sauf dans les cas prévus au paragraphe 33.05, le contrat visé par la présente disposition ne sera pas réputé équivaloir à un contrat d'enseignant probatoire ou permanent ni s'y substituer en vertu des dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*), des règlements afférents et de l'article 20 (*Permanence*) de la présente convention collective.

- 33.02 Par dérogation à l'alinéa 33.01 (i), les états de service cumulés au titre de l'alinéa 33.01 (i) seront réputés constituer un stage si l'enseignant est au service du même conseil scolaire en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire ou permanent immédiatement après l'année ou les années d'enseignement effectuées en vertu d'un contrat à durée déterminée.
- 33.03 Par dérogation à l'alinéa 33.01 (ii), l'enseignant visé par un contrat à durée déterminée au sens de l'alinéa 33.01 (ii) et dont les états de service continus auprès du conseil scolaire qui l'emploie ont débuté avant le 1^{er} août 1976 sera réputé bénéficier d'un contrat permanent en vertu des dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*), des règlements afférents et de l'article 20 (*Permanence*) de la présente convention collective.
- 33.04 Par dérogation à l'alinéa 33.01 (ii), l'enseignant qui a ou qui a eu un contrat permanent et qui est lié au même conseil scolaire par un contrat permanent au sens de l'alinéa 33.01 (ii) sera réputé bénéficier d'un contrat permanent en vertu des dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*), des règlements afférents et de l'article 20 (*Permanence*) de la présente convention collective, à condition que l'emploi en question suive ou ait suivi immédiatement l'année au cours de laquelle l'enseignant avait un contrat permanent.
- 33.05 Lorsque, par dérogation au sous-alinéa 33.01 (ii) (e) ou l'alinéa 33.01 (iii), l'emploi d'un enseignant au sens du sous-alinéa 33.01 (ii) (e) ou de l'alinéa 33.01 (iii) est à temps plein et débute entre le vingtième (20^e) jour d'école et le trente-et-un (31) décembre, les états de service seront réputés tenir lieu de stage lorsque l'enseignant est employé par le même conseil scolaire en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire ou d'enseignant permanent immédiatement après l'année ou les années de service effectuées en vertu d'un contrat à durée déterminée.
- 33.06 Les enseignants employés par des conseils scolaires en vertu d'un contrat à durée déterminée produit en vertu de l'alinéa 33.01 (i) auront droit à tous les avantages sociaux d'un enseignant régulier et seront classifiés à titre d'enseignants réguliers bénéficiant d'un contrat à durée déterminée.
- 33.07 Les enseignants employés par des conseils scolaires en vertu d'un contrat à durée déterminée produit en vertu des alinéas 33.01 (ii) ou (iii) auront droit à tous les avantages sociaux d'un

enseignant régulier, à ceci près que les congés de maladie et les congés de maternité offerts seront établis en fonction du nombre de jours d'enseignement crédités par rapport au nombre de jours que compte l'année scolaire. La somme ainsi établie sera arrondie au nombre entier le plus près.

- 33.07 Lorsqu'un enseignant a été embauché pour deux (2) ou plusieurs contrats à durée déterminée dans la même année scolaire, que la durée de service accumulée est d'au moins cent-soixante-quinze (175) journées et que l'enseignant a reçu des évaluations satisfaisantes, l'enseignant sera alors réputé avoir été employé en vertu de l'alinéa 33.01 (i) (*Contrat à durée déterminée, avantages sociaux*) de la présente convention collective.

ARTICLE 34 ASSURANCES

- 34.01 À compter du 1^{er} août 2000, l'employeur versera cent pour cent (100 %) de la prime mensuelle de la police syndicale d'assurance-vie et d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident existante, pour une couverture d'un montant de cinquante-mille dollars (50 000 \$), pour chaque enseignant employé dans la province et membre du syndicat.
- 34.02 L'employeur versera cent pour cent (100 %) de la prime mensuelle de la police existante de Total Care du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse pour chaque enseignant qui est membre du syndicat et détient une police unique ou familiale.
- 34.03
- (i) L'employeur accepte de verser soixante-cinq pour cent (65 %) de la prime mensuelle rattachée aux dispositions de la police de Total Care portant sur les GARANTIES COMPLÉMENTAIRES – RÉGIME DE SOINS DENTAIRES.
 - (ii) Les avantages annexés (appendice D) seront les avantages approuvés en vertu des dispositions de la police de Total Care portant sur les GARANTIES COMPLÉMENTAIRES – RÉGIME DE SOINS DENTAIRES.
 - (iii) Les factures relatives aux GARANTIES COMPLÉMENTAIRES – RÉGIME DE SOINS DENTAIRES seront distinctes de toutes les autres factures de Total Care.
 - (iv) Les enseignants peuvent accepter ou refuser l'ajout des GARANTIES COMPLÉMENTAIRES – RÉGIME DE SOINS DENTAIRES à leur police.
 - (v) En plus des primes mensuelles mentionnées à l'alinéa (i), la province versera, à compter du mois de mai 2001, trois-mille dollars (3 000 \$) par mois pour couvrir le coût des services de prothodontie qui ne font pas partie des « AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES – RÉGIME DE SOINS DENTAIRES » décrits à l'appendice D.
- 34.04 L'employeur versera au syndicat les primes prévues dans le présent article le plus près possible du premier (1^{er}) jour du mois au cours duquel la prime est payable.
- 34.05 Le syndicat assumera l'entière responsabilité du travail de secrétariat lié à toutes les garanties prévues dans le présent article et fournira à l'employeur les renseignements dont ce dernier peut avoir besoin à l'occasion.
- 34.06 Le syndicat présentera à l'employeur des états financiers annuels vérifiés de tous les reçus et déboursments concernant les garanties prévues au présent article.

- 34.07 Le syndicat et l'employeur reconnaissent et confirment la convention collective cadre établie entre la province et le syndicat en date du 20 juin 1997 (désignée par le terme « convention collective cadre »), ainsi que tous les amendements qui ont pu y être apportés. Sans limiter l'application générale de ce qui précède, il est entendu que le syndicat et l'employeur conviennent que les appendices « B », « C », et « D » de la convention collective cadre, ainsi que tous les amendements qui ont pu y être apportés, pour ce qui a trait aux accords relatifs, respectivement, au déficit ou au surplus du régime de soins dentaires, du régime cadre d'assurance-vie et du régime d'assurance-maladie, feront partie de la présente convention collective.
- 34.08 Les parties conviennent que les cotisations de l'employeur touchant les garanties sont versées aux fins des polices et des garanties prévues au présent article, y compris la prise en charge des dépenses admissibles touchant les garanties prévues au présent article. Les dépenses admissibles ne seront pas modifiées sans consultation préalable de l'employeur.
- 34.09 Le syndicat convient que les dépenses encourues par tout fiduciaire nommé par l'employeur seront remboursées au fiduciaire au même titre que les dépenses engagées par un fiduciaire nommé par le syndicat. Le fiduciaire nommé par l'employeur profitera des mêmes occasions de participer au colloque d'été de planification, à la Conférence de la Fondation internationale et toute autre activité approuvée par les fiduciaires.

ARTICLE 35 DISPOSITIONS À NÉGOCIER PAR LE SYNDICAT ET PAR LE CONSEIL SCOLAIRE

- 35.01 Les parties liées par la présente convention collective conviennent que les questions susceptibles de faire l'objet de négociations entre le syndicat et un conseil scolaire sont régies par les dispositions de la loi sur la négociation collective des enseignants (*Teachers' Collective Bargaining Act*).

ARTICLE 36 RÉDUCTION DE LA COTISATION D'ASSURANCE-EMPLOI

- 36.01 Chaque année, le conseil scolaire présentera une demande de réduction de la cotisation d'assurance-emploi et fera parvenir au syndicat, dans un délai de sept (7) jours, une copie de ladite demande.
- 36.02 Lorsque la demande d'un conseil scolaire ouvre droit à une réduction de cotisation, la portion des fonds ainsi obtenus qui revient aux enseignants, déterminée selon les dispositions des règlements d'application de la Loi sur l'assurance-emploi, sera versée directement, sous réserve des dispositions du présent article, selon les directives données par les enseignants, par l'entremise du syndicat.
- 36.03 La portion des fonds obtenus en vertu du paragraphe 36.02 qui revient aux enseignants sera versée chaque année au syndicat.
- 36.04 Les fonds obtenus en vertu du paragraphe 36.03 seront utilisés pour financer la réinstallation et les frais de déplacement des enseignants en vertu de l'article 21 de la présente convention collective, selon la politique du syndicat en matière de décaissement.

- 36.05 Cette partie de la réduction de la cotisation d'assurance-emploi en vertu du paragraphe 36.02 sera automatiquement transmise au Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse, au plus tard au 28 février de l'année concernée.

ARTICLE 37 PROGRAMME DE RÉADAPTATION DES ALCOOLIQUES ET DES TOXICOMANES

- 37.01 Le programme de réadaptation des alcooliques et des toxicomanes dont ont convenu l'employeur et le syndicat à la date de signature de la convention devra être mis en place.
- 37.02 L'employeur devra informer les conseils scolaires des détails du programme.
- 37.03 Le syndicat devra informer les enseignants des détails du programme.
- 37.04 Le programme ne sera pas modifié sans le consentement de l'employeur et du syndicat d'un commun accord.

ARTICLE 38 PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT À LA RETRAITE ANTICIPÉE

- 38.01 Un Programme d'encouragement à la retraite anticipée dont ont convenu l'employeur et le syndicat (appendice A) sera mis en place.
- 38.02 L'employeur devra informer les conseils scolaires des détails du programme.
- 38.03 Le syndicat devra informer les enseignants des détails du programme.
- 38.04 Le programme ne sera pas modifié sans le consentement de l'employeur et du syndicat d'un commun accord.

ARTICLE 39 RÉGIME DE CONGÉ AVEC TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 39.01 Un régime de congé avec traitement différé dont ont convenu l'employeur et le syndicat (appendice B) sera mis en place.
- 39.02 L'employeur devra informer les conseils scolaires des détails du régime.
- 39.03 Le syndicat devra informer les enseignants des détails du régime.
- 39.04 Le régime ne sera pas modifié sans le consentement de l'employeur et du syndicat d'un commun accord.

ARTICLE 40 PROGRAMME INTRAPROVINCIAL D'ÉCHANGE D'ENSEIGNANTS

- 40.01 On mettra en place un programme intraprovincial d'échange d'enseignants conformément à l'appendice C.
- 40.02 Les échanges proposés en vertu du paragraphe 40.01 se feront sous réserve de l'approbation du conseil scolaire participant.
- 40.03 Les questions liées à la participation du conseil scolaire au programme d'échange visé par le paragraphe 40.01 et les décisions prises par les conseils scolaires participants en vertu du

paragraphe 40.02 ne pourront faire l'objet de griefs et ne seront pas négociables à l'échelon local.

ARTICLE 41 MODIFICATION D'UN COMMUN ACCORD

41.01 Les parties peuvent en tout temps modifier la présente convention collective d'un commun accord.

ARTICLE 42 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

42.01 Les parties conviennent que la notion de « grief » s'applique à un différend ou à une divergence de points de vue quant à l'interprétation ou à la violation présumée d'une disposition de la présente convention collective.

42.02 Les parties suivantes sont autorisées à déposer un grief :

- (a) un enseignant en son propre nom ou en son nom et en celui d'un ou de plusieurs autres enseignants – dans ce dernier cas, les autres enseignants signent eux aussi le grief écrit;
- (b) le syndicat;
- (c) l'employeur ou la personne désignée par le Ministère.

42.03 Les griefs seront traités de la façon décrite ci-après:

- (a) (i) Discussions informelles avec les enseignants
Dans un délai de trente (30) jours suivant la connaissance des faits donnant lieu à un grief présumé, l'enseignant discutera de la question avec l'agent régional d'éducation. L'agent répondra dans les dix (10) jours suivant les discussions. Lorsqu'une question ne pourra être réglée au moyen de cette procédure officieuse, elle sera réputée constituer un « grief », et la procédure qui suit s'appliquera, à condition que l'enseignant concerné ait l'appui écrit du syndicat ou soit représenté par lui.
- (ii) Discussions informelles avec le syndicat
Lorsque le syndicat est à l'origine du grief, ce dernier rencontrera l'agent régional d'éducation, dans un délai franc de trente (30) jours suivant la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief présumé, pour discuter de la question. L'agent répondra dans les dix (10) jours suivant les discussions. Lorsque la question ne pourra être réglée au moyen de la procédure officieuse ci-dessus, elle sera réputée constituer un « grief », et la procédure définie aux étapes un, deux et trois s'appliquera.
- (iii) Aux fins du sous-alinéa 42.03 (a) (ii), la « connaissance effective » du statut contractuel des enseignants en ce qui concerne les embauches effectuées après la date de signature de la présente convention collective interviendra au moment de la réception des listes visées par les paragraphes 48.01 et 48.02 ou de la réception des informations précises fournies en vertu du paragraphe 48.03, à condition que la date du contrat et la « connaissance effective » tombent toutes deux dans l'année scolaire au cours de laquelle les listes ont été produites.

Grief

- Étape un Dans un délai franc de dix (10) jours suivant la réception de la réponse fournie en vertu de l'alinéa (a), le plaignant présentera le grief par écrit à l'un des directeurs administratifs de l'éducation (ou à une personne désignée par lui), qui organisera une rencontre avec le plaignant ou avec son représentant dans un délai franc de dix (10) jours, à un moment acceptable pour le plaignant et le directeur administratif (ou la personne désignée par lui). Dans un délai franc de cinq (5) jours suivant ladite réunion, le directeur administratif (ou la personne désignée par lui) fera parvenir la décision écrite au plaignant et au syndicat. Si la décision écrite prise à l'étape un est acceptable pour le syndicat, elle sera définitive et liera la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le syndicat, les enseignants et, le cas échéant, le ou les conseils scolaires.
- Étape deux Si la décision prise à l'étape un (1) n'est pas acceptable, le syndicat pourra, dans un délai franc de vingt (20) jours, présenter le grief au sous-ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (ou à une personne désignée par lui) et, dans un délai franc de dix (10) jours, le sous-ministre organisera une rencontre avec le syndicat, à un moment qui convient aux deux parties. Dans un délai franc de cinq (5) jours, le sous-ministre fera parvenir la décision écrite au syndicat. Si la décision écrite prise à l'étape deux est acceptable pour le syndicat, elle sera définitive et liera la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le syndicat, les enseignants et, le cas échéant, le(s) conseil(s) scolaire(s).
- Étape trois Si la décision prise à l'étape deux (2) n'est pas acceptable, le syndicat pourra, dans un délai franc de vingt (20) jours, soumettre le différend à un arbitre. L'arbitre sera choisi d'un commun accord par les parties. Si, dans un délai franc de cinq (5) jours, les parties sont incapables de s'entendre sur un arbitre, la nomination sera faite par le ministre responsable du Travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- (b) L'employeur ou la personne désignée par lui
- Étape un Le plaignant présentera le grief par écrit, dans un délai franc de trente (30) jours de la connaissance des faits qui donnent lieu au grief présumé, au directeur administratif du syndicat, qui prendra des dispositions pour rencontrer le plaignant ou son représentant dans les dix (10) jours, à un moment qui convient au plaignant et au directeur administratif du syndicat. Dans un délai franc de cinq (5) jours suivant ladite réunion, le directeur administratif (ou la personne désignée par lui) fera parvenir la décision écrite au plaignant.
- Étape deux Si la décision prise à l'étape un (1) n'est pas acceptable, le plaignant pourra, dans un délai franc de vingt (20) jours, présenter le grief par écrit au président du syndicat (ou à une personne désignée par lui), qui organisera une rencontre avec le plaignant ou avec son représentant dans un délai franc de dix (10) jours, à un moment qui convient au plaignant et au président du syndicat (ou à une personne désignée par lui). Dans un délai de cinq (5) jours suivant ladite réunion, le président du syndicat (ou la personne désignée par lui) fera parvenir la décision écrite au plaignant.

- Étape trois Si la décision prise à l'étape deux (2) n'est pas acceptable, le Ministère pourra, dans un délai franc de vingt (20) jours, saisir un arbitre de la question. L'arbitre sera choisi d'un commun accord par les parties. Si, dans un délai franc de cinq (5) jours, les parties sont incapables de s'entendre sur un arbitre, la nomination sera effectuée par le ministre responsable du Travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 42.04 Après avoir examiné le grief, l'arbitre rendra la décision dans un délai franc de quatorze (14) jours et fera parvenir une copie écrite de la décision aux parties.
- 42.05 La décision de l'arbitre n'aura pas pour effet de changer, d'amender ni de modifier aucune des dispositions de l'entente professionnelle.
- 42.06 La décision de l'arbitre sera définitive et liera la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le syndicat, les enseignants et, le cas échéant, les conseils scolaires.
- 42.07 Si le plaignant ne se prévaut pas des dispositions du présent article dans les délais prescrits, le grief sera réputé avoir été abandonné. En l'absence d'une rencontre ou d'une réponse dans les délais prescrits, le plaignant pourra, en revanche, passer à l'étape suivante. Les délais prescrits peuvent être prolongés d'un commun accord.
- 42.08 (i) Par dérogation aux procédures décrites au paragraphe 42.03, on commencera à mettre en œuvre toute décision jugée acceptable par le plaignant, à quelque stade de la procédure de règlement de grief que ce soit, dans un délai franc de trente (30) jours après que la décision a été prise, à moins que les parties ne conviennent d'une date de mise en œuvre plus tardive.
- (ii) Si la mise en œuvre ne progresse pas à sa satisfaction, le syndicat pourra saisir directement un arbitre de la question.

ARTICLE 43 SALAIRE

- 43.01 A
- (i) Pour la période du 1^{er} aout 2015 au 31 juillet 2016, le salaire de tous les enseignants sera établi en fonction des barèmes des salaires qui figurent à l'annexe D1 ci-jointe, laquelle sera réputée faire partie de la présente convention collective.
- (ii) Pour établir le salaire annuel pour l'année scolaire ayant débuté le 1^{er} aout 2015, on divisera le salaire applicable selon l'annexe D1 par cent-quatre-vingt-quinze (195) et on multipliera le quotient par le nombre de jours d'école enseignés et crédités entre le 1^{er} aout 2015 et le 31 juillet 2016, inclusivement.
- 43.01 B
- (i) Pour la période du 1^{er} aout 2016 au 31 juillet 2017, le salaire de tous les enseignants sera établi en fonction des barèmes des salaires qui figurent à l'annexe D2 ci-jointe, laquelle sera réputée faire partie de la présente convention collective.
- (ii) Pour établir le salaire annuel pour l'année scolaire ayant débuté le 1^{er} aout 2016, on divisera le salaire applicable selon l'annexe D2 par cent-quatre-vingt-quinze (195) et on multipliera le quotient par le nombre de jours d'école enseignés et crédités entre le 1^{er} aout 2016 et le 31 juillet 2017, inclusivement.

- 43.01 C
- (i) Pour la période du 1^{er} aout 2017 au 31 juillet 2018, le salaire de tous les enseignants sera établi en fonction des barèmes des salaires qui figurent à l'annexe D3 ci-jointe, laquelle sera réputée faire partie de la présente convention collective.
 - (ii) Pour établir le salaire annuel pour l'année scolaire ayant débuté le 1^{er} aout 2017, on divisera le salaire applicable selon l'annexe D3 par cent-quatre-vingt-quinze (195) et on multipliera le quotient par le nombre de jours d'école enseignés et crédités entre le 1^{er} aout 2017 et le 31 juillet 2018, inclusivement.
- 43.01 D
- (i) Pour la période du 1^{er} aout 2018 au 31 juillet 2019, le salaire de tous les enseignants sera établi en fonction des barèmes des salaires qui figurent à l'annexe D4 ci-jointe, laquelle sera réputée faire partie de la présente convention collective.
 - (ii) Pour établir le salaire annuel pour l'année scolaire débutant le 1^{er} aout 2018, on divisera le salaire applicable selon l'annexe D4 par cent-quatre-vingt-quinze (195) et on multipliera le quotient par le nombre de jours d'école enseignés et crédités entre le 1^{er} aout 2018 et le 31 juillet 2019, inclusivement.
- 43.01 E
- (i) À compter du 31 juillet 2019, les salaires de tous les enseignants correspondront à la grille salariale figurant à l'annexe D5 des présentes, laquelle sera réputée faire partie de la présente convention.
 - (ii) Pour calculer le salaire au 31 juillet 2019, on divisera le salaire pertinent de l'annexe D5 par cent-quatre-vingt-quinze (195).
- 43.02
- Outre les salaires mentionnés au paragraphe 43.01, les personnes qui occupent un poste de supervision toucheront, pour les périodes qui vont du 1^{er} aout, 2015 au 31 juillet 2016, du 1^{er} aout 2016 au 31 juillet 2017, du 1^{er} aout 2017 au 31 juillet 2018 et du 1^{er} aout 2018 au 30 juillet 2019, ainsi que pour le 31 juillet 2019, un salaire supplémentaire (allocation de supervision) établi conformément aux dispositions des annexes E1, E2, E3, E4 et E5 ci-jointes, lesquelles seront réputées faire partie de la présente convention collective. Le calcul de l'allocation de supervision s'effectuera comme aux alinéas 43.01 A, B, C, D et E (i) et (ii), mais à l'aide des annexes E1, E2, E3, E4 et E5.
- 43.03
- L'enseignant qui est tenu par le conseil scolaire de remplir, à titre intérimaire, les fonctions d'un poste bénéficiant d'une rémunération plus élevée recevra, après dix (10) jours consécutifs, une rémunération d'intérim, établie à la date où débute l'affectation intérimaire de l'enseignant, comme si ce dernier avait été nommé au poste bénéficiant d'une rémunération plus élevée pour la période visée par l'intérim.
- 43.04
- Si, au cours d'une année scolaire, on établit le nombre de jours d'enseignement crédités à un enseignant au moment de son décès et qu'on constate que ce dernier a touché une rémunération supérieure à celle qui correspond au nombre de jours d'enseignement crédités, tout droit au recouvrement d'un tel trop-payé sera annulé.

- 43.05 Les dispositions qui suivent s'appliqueront aux enseignants titulaires d'un permis ou d'un certificat d'enseignement professionnel et rémunérés comme tel :
- (i) Lorsqu'un enseignant est titulaire d'un permis d'enseignement professionnel de catégorie « A », l'employeur pourra classer le poste de l'enseignant à l'un ou l'autre palier de l'échelle applicable à la catégorie PEP « A ». L'enseignant continuera de recevoir l'augmentation annuelle prévue jusqu'à ce qu'il ait atteint le palier supérieur.
 - (ii) Lorsque l'accréditation du titulaire PEP de catégorie « A » sera modifiée, l'enseignant sera rémunéré selon les annexes D1, D2, D3, D4 et D5 à condition que le taux salarial annuel ne soit pas inférieur au taux salarial annuel auquel l'enseignant aurait eu droit si son accréditation n'avait pas été modifiée.
- 43.06 Le salaire d'un enseignant détenteur d'un certificat d'aptitude pédagogique de transition sera inférieur d'un échelon au salaire qui s'applique à la catégorie de permis attribuée à l'enseignant une fois qu'il a suivi la formation préalable et a répondu aux exigences du certificat d'aptitude pédagogique initial définies par l'employeur en vertu des règlements du gouverneur en conseil en application de la loi sur l'éducation (*Education Act*) au moment où l'employeur octroie à l'enseignant le certificat d'aptitude pédagogique de transition.
- 43.07
- (i) Aux fins de la détermination du salaire supplémentaire versé aux personnes qui occupent un poste de supervision, conformément aux annexes E1, E2, E3, E4 et E5, de la présente convention collective, le nombre d'enseignants en affectation régulière sera établi selon l'alinéa (ii).
 - (ii) En application des annexes E1, E2, E3, E4 et E5, le terme « enseignant en affectation régulière » désignera :
 - les enseignants à temps plein;
 - les titulaires d'un contrat à durée déterminée, dont le nombre est converti en équivalents à temps plein, à l'exclusion des enseignants qui sont en congé pour toute l'année scolaire.
 - (iii) Le nombre d'enseignants à inclure en application des annexes E1, E2, E3, E4 et E5, de la présente convention collective sera déterminé au dernier jour d'école de septembre de chaque année.

ARTICLE 44

POSTES DE SUPERVISION ET D'ADMINISTRATION

- 44.01 Tous les postes de supervision ou d'administration correspondent aux classifications suivantes :
- directeur général;
directeur;
superviseur de sous-système;
coordonnateur;
consultant à l'échelle du système;
directeur d'école;
directeur adjoint;
chef de service.
- 44.02
- (i) Les postes de supervision ou d'administration utilisés par les conseils scolaires seront conformes aux classifications décrites au paragraphe 44.01.

- (ii) Lorsqu'une nomenclature ou une terminologie différente sera utilisée, le conseil et le syndicat pourront, d'un commun accord, convenir que la nouvelle terminologie correspond à l'une ou l'autre des classifications établies au paragraphe 44.01.
- (iii) Si un conseil scolaire ne se conforme pas au paragraphe 44.01 ou à l'alinéa 44.02 (i) ou (ii), le syndicat pourra, s'il le souhaite, se prévaloir des dispositions du paragraphe 44.04 du présent article.

44.03 Avant le 31 janvier de chaque année, l'employeur mettra à la disposition du syndicat les renseignements relatifs à la classification, à la terminologie et au salaire des enseignants qui occupent des postes de supervision et d'administration, selon les exigences du syndicat.

44.04 Si, pendant la durée d'application de la présente convention collective, l'employeur établit de nouvelles classifications ou une nouvelle terminologie non visée(s) par la présente convention collective :

- (i) le syndicat sera avisé dans les quinze (15) jours de l'établissement des nouvelles classifications ou de la nouvelle terminologie;
- (ii) le salaire applicable à de telles nouvelles classifications sera négocié par les parties liées par la présente convention collective.

Si, dans un délai de trente (30) jours, l'employeur et le syndicat sont incapables de s'entendre sur le salaire de superviseur applicable à la nouvelle classification, la question sera renvoyée à un arbitre unique, qui rendra une décision définitive et exécutoire.

- 44.05
- (i) Lorsque l'enseignant qui occupe un poste de supervision soumet à l'approbation d'un conseil scolaire une demande de mutation à un poste d'enseignement ou à un autre poste de supervision et que la demande est accordée, l'enseignant touchera une rémunération correspondant au moins à celle qu'il aurait reçue en l'absence de mutation.
 - (ii) Avec l'approbation du conseil scolaire, l'enseignant qui occupe un poste de supervision ou d'administration peut, sur présentation d'une demande, réintégrer le statut d'enseignant ou être muté à un poste d'administrateur différent, pour une période maximale de deux (2) ans. Après cette période, l'enseignant réintégrera son poste initial, à moins que les parties n'en conviennent autrement. Le poste de l'enseignant qui occupe le poste vacant sera protégé de la même façon. À supposer que le poste initial n'existe plus, le titulaire sera affecté au poste qu'il aurait occupé en l'absence de placement.
 - (iii) Lorsqu'un enseignant qui occupe un poste de supervision est muté:
 - (a) en raison de la politique de mutation d'un conseil scolaire;
 - (b) conformément aux dispositions relatives aux mutations d'une convention collective particulière dont se prévaut un conseil scolaire, l'enseignant touchera une rémunération au moins égale à celle qu'il aurait reçue s'il n'avait pas été muté.
 - (iv) Les personnes qui occupent un poste de supervision et qui sont mutées en vertu des dispositions qui précèdent ne pourront recevoir une rémunération inférieure à celle qu'elles auraient reçue si elles ne l'avaient pas été. De telles dispositions salariales s'appliqueront pour une période d'un (1) an.

- 44.06 L'enseignant qui occupe un poste de supervision et qui est affecté, pour des motifs autres que ceux qui figurent à l'alinéa 44.05 (iii), à un poste d'enseignement ou de supervision payé à un salaire moins élevé :
- (i) pourra présenter un grief en vertu des dispositions de la convention collective particulière;
 - (ii) obligera l'employeur ou le conseil scolaire à offrir des raisons valables pour justifier le placement.
- 44.07 L'arbitre (conseil d'arbitrage) nommé dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, en vertu du paragraphe 44.06, pourra
- (i) réintégrer un enseignant dans son poste, lorsque l'employeur ou le conseil scolaire n'aura pas offert de raison valable pour justifier le placement;
 - (ii) octroyer d'autres formes de redressement reconnues par la loi.
- Pour déterminer si le salaire a bel et bien été réduit, on se fondera sur les taux en vigueur dans la convention collective à la date du placement.
- 44.08 En application des paragraphes 44.08, 44.09, 44.10, et 44.11, « école » s'entend d' « un ou de plusieurs bâtiments, ou d'une partie d'un bâtiment, qu'un conseil scolaire désigne comme étant une école ». Le nombre de bâtiments que comporte une école sera limité par la capacité qu'a le directeur de s'acquitter efficacement de ses tâches, compte tenu de la géographie, du nombre d'élèves et d'enseignants, et de considérations locales.
- 44.09 Un directeur sera nommé pour chaque école.
- 44.10 Par dérogation au paragraphe 44.08, un directeur ou un directeur adjoint sera nommé pour chaque bâtiment scolaire comprenant une école. Les parties conviennent toutefois que l'employeur se sera conformé aux prescriptions de la présente disposition si un (1) directeur et un (1) directeur adjoint ont été nommés pour un groupe de bâtiments situés sur un campus comprenant une école. Nul enseignant ne subira une perte de salaire totale en raison de l'application de la présente disposition.
- 44.11 Les directeurs d'école se verront accorder une proportion minimum de temps de supervision où ils sont dispensés d'enseigner, conformément aux dispositions suivantes :
- (i) Dans les écoles où la charge d'enseignement correspond à plus de deux (2) équivalents temps plein (ETP) mais moins de quatre (4) ETP, le directeur d'école se verra accorder quarante pour cent (40 %) de temps de supervision.
 - (ii) Dans les écoles où la charge d'enseignement correspond à quatre (4) ETP ou plus mais moins de sept (7) ETP, le directeur d'école se verra accorder soixante pour cent (60 %) de temps de supervision.
 - (iii) Dans les écoles où la charge d'enseignement correspond à sept (7) ETP ou plus mais dix (10) ETP ou moins, le directeur d'école se verra accorder quatre-vingts pour cent (80 %) de temps de supervision.
 - (iv) Dans les écoles où la charge d'enseignement correspond à plus de dix (10) ETP, le directeur d'école sera dégagé de toute tâche d'enseignement.

- 44.12 Les conseils scolaires nommeront un ou plusieurs directeurs adjoints dans chaque école où la charge d'enseignement correspond à plus de quinze (15) équivalents temps plein (ETP), selon ce qui suit :
- (i) Dans les écoles où la charge d'enseignement correspond à quinze (15) ETP ou plus, un (1) directeur adjoint.
 - (ii) Dans les écoles où la charge d'enseignement correspond à plus de quarante-quatre (44) ETP, deux (2) directeurs adjoints.
 - (iii) Dans les écoles où la charge d'enseignement correspond à plus de soixante-quatorze (74) ETP, trois (3) directeurs adjoints.
- 44.13 Conformément à l'entente en date du 17 avril 2002, lorsqu'une convention collective particulière accorde une proportion plus importante de temps pour la supervision ou l'administration, les dispositions de la convention collective particulière qui s'appliqueront. Les dispositions applicables se trouvent à l'appendice E. Lorsque ces dispositions font référence à la politique du conseil scolaire existante au 31 décembre 2001, elles ne seront pas interprétées comme des restrictions du droit qu'a le conseil scolaire de modifier une telle politique.

ARTICLE 45 ÉVALUATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT

- 45.01 Chaque conseil scolaire se dotera d'un système d'évaluation fonctionnel.
- 45.02 Les politiques d'évaluation des enseignants seront conformes aux principes suivants:
- (i) L'évaluation a pour but de favoriser l'apprentissage au moyen de l'établissement d'un mécanisme formatif et d'un mécanisme sommatif.
 - (ii) Le mécanisme formatif est conçu de façon à améliorer l'enseignement au moyen de la définition de moyens de modifier les stratégies, les cadres ou les comportements relatifs à l'enseignement.
 - (iii) Le mécanisme sommatif est conçu de façon à fournir les informations qui déboucheront sur la modification des affectations, par exemple les mutations vers d'autres postes, les promotions ou les renvois.
 - (iv) Le mécanisme d'évaluation est axé sur la coopération et la consultation et s'articule selon des buts communs.
 - (v) Le mécanisme d'évaluation respecte les droits professionnels des enseignants, y compris le droit :
 - (a) à une sécurité d'emploi raisonnable;
 - (b) à un degré raisonnable de discrétion professionnelle dans l'exercice de leurs fonctions;
 - (c) à une participation raisonnable aux décisions concernant les aspects de leur poste relatifs à la carrière et à la situation d'emploi;
 - (d) à des décisions fondées sur des preuves;
 - (e) d'être évalués selon des critères pertinents;
 - (f) de ne pas être évalués sur la foi de oui-dire, de rumeurs ou de plaintes non fondées;
 - (g) d'être évalués selon des normes compréhensibles;
 - (h) d'être avisés de l'organisation d'une évaluation;
 - (i) de connaître les résultats de leur évaluation;

- (j) de réagir de façon significative aux résultats de leur évaluation;
 - (k) à une justification des mesures prises à leur endroit;
 - (l) de faire appel de décisions défavorables et d'exprimer leur point de vue auprès d'une autorité compétente et impartiale;
 - (m) à une évaluation ordonnée et opportune;
 - (n) à des procédures d'évaluation humaines;
 - (o) au caractère privé et confidentiel de l'évaluation;
 - (p) à des procédures d'évaluation qui n'entravent pas inutilement leurs activités professionnelles;
 - (q) à une évaluation dans le cadre de laquelle leur vie privée est considérée comme non pertinente;
 - (r) à une évaluation qui n'est pas utilisée de façon coercitive à des fins autres que les fins légitimes de l'évaluation;
 - (s) à des critères et des procédures non discriminatoires;
 - (t) à une évaluation qui n'est pas utilisée pour sanctionner l'expression de points de vue impopulaires;
 - (u) à une évaluation générale de leur rendement qui est franche, honnête et cohérente.
- (vi) L'évaluation respecte les droits de l'employeur, sous réserve des dispositions de toute entente professionnelle entre le syndicat et un conseil scolaire, notamment :
- (a) effectuer un travail de supervision et de prendre des décisions relatives au personnel qui ont pour but d'améliorer la qualité de l'éducation fournie;
 - (b) colliger des informations pertinentes, compte tenu de leurs fonctions de supervision et d'évaluation;
 - (c) prendre des mesures, à partir de ces informations pertinentes, dans l'intérêt des élèves;
 - (d) obtenir la coopération du personnel enseignant dans la mise en œuvre et l'utilisation d'un système d'évaluation juste et efficace.

(Les énoncés reproduits dans le présent article sont tirés de *Successful Teacher Evaluation*, Thomas McGreal, 1983, Alexandria VA, Association for Supervision and Curriculum Development. Reproduction autorisée. Tous droits réservés).

ARTICLE 46 PLANS DE PROGRAMME INDIVIDUALISÉS

- 46.01 Aux fins du présent article, les parties liées par la présente convention collective reconnaissent les principes directeurs qui figurent dans la *Politique en matière d'éducation spéciale* de 2008 du ministère de l'Éducation.
- 46.02 Les parties liées par la présente convention collective conviennent également que, conformément à la loi sur l'éducation (*Education Act*), chapitre 1 des lois de la Nouvelle-Écosse de 1995–1996, les conseils scolaires se chargeront d'établir une politique conforme à la *Politique en matière d'éducation spéciale* du ministère de l'Éducation.
- 46.03 Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent le fait qu'il est nécessaire de disposer de ressources et de structures de soutien pour la mise en place de la *Politique en matière d'éducation spéciale* du ministère de l'Éducation.

- 46.04
- (i) La planification de programme pour élèves qui ont des difficultés d'apprentissage se fera conformément à la politique en matière d'éducation spéciale du conseil scolaire. Lorsque l'équipe de planification de programme décide qu'un élève a besoin d'un plan de programme individualisé, le travail de planification et de consultation nécessaire se déroulera le plus tôt possible.
 - (ii) L'équipe de planification de programme pourra faire des recommandations dans le plan de programme individualisé sur les aspects suivants :
 - (a) les méthodes pédagogiques;
 - (b) le matériel ou l'équipement spécial;
 - (c) les ressources humaines.
- 46.05
- Lorsqu'un enseignant est membre d'une équipe chargée de la planification d'un programme,
- (i) la signature de l'enseignant sur le plan de programme individualisé dénotera que ce dernier est d'accord avec :
 - (a) les résultats annuels individualisés;
 - (b) les résultats spécifiques individualisés;
 - (c) les services recommandés;
 - (d) les secteurs de responsabilité;
 - (e) les dates d'examen.
 - (ii) l'enseignant peut demander un examen du plan de programme individualisé en présentant une demande au directeur et un tel examen sera effectué de concert avec les membres de l'équipe chargée du plan de programme individualisé. Si les préoccupations de l'enseignant ne sont pas apaisées, l'équipe, y compris le superviseur compétent, procèdera à un nouvel examen;
 - (iii) si l'enseignant a toujours des préoccupations concernant le plan de programme individualisé, il pourra demander et se verra accorder une rencontre avec le directeur général ou une personne désignée par ce dernier pour tâcher de trouver une solution au problème et cette rencontre se déroulera avec ou sans un représentant du syndicat, à la discrétion de l'enseignant.
- 46.06
- (i) Pour l'année scolaire 2013-2014 et pour toutes les années scolaires qui suivront, l'employeur affectera aux conseils scolaires un montant total de sept-cent-cinquante-mille dollars (750 000 \$) afin de leur permettre de remplacer les enseignants pour les réunions se rapportant au travail d'équipe de planification de programme qui ont lieu durant la journée d'école ainsi que pour l'élaboration et la préparation de la documentation nécessaire aux plans de programme individualisés, selon ce qu'aura déterminé le conseil scolaire. Les conseils scolaires devront rendre compte tous les ans aux parties signataires de la présente convention collective de l'utilisation qui aura été faite de ces fonds.
 - (ii) Le conseil scolaire fournira au syndicat l'allocation évoquée à l'alinéa 46.06 (i) au plus tard le 30 avril de l'année scolaire en question.
 - (iii) Suivant l'exercice financier 2003-2004, tout surplus accumulé à partir des montants alloués au paragraphe 46.06 (i) sera reporté à l'année suivante.
 - (iv) Malgré le paragraphe 46.01 (i), après l'exercice financier 2006-2007, lorsque le montant total de surplus accumulé en vertu du paragraphe 46.06 (ii) sera égal ou supérieur à vingt-cinq pour cent (25 %), l'allocation prévue au paragraphe 46.06 (i)

sera réduite de sorte que la somme de l'allocation et du surplus accumulé soit égale à sept-cent-cinquante-mille dollars (750 000 \$).

ARTICLE 47 AFFECTATIONS TEMPORAIRES

- 47.01 En application du présent article, le terme « affectation temporaire » désigne un poste créé par et pour le conseil scolaire, à des fins définies et précises, et pour une période donnée.
- 47.02 (i) La durée de l'affectation temporaire ne pourra dépasser trois-cent-quatre-vingt-dix (390) jours consécutifs (deux années).
- (ii) Par dérogation à l'alinéa (i), le syndicat peut accepter que la durée soit prolongée, pour une période totale maximale de cinq-cent-quatre-vingt-cinq (585) jours consécutifs (trois années). Un tel accord sera donné soit à l'avance, soit pendant la période d'affectation et ne saura être refusé pour des motifs déraisonnables.
- (iii) Par dérogation aux alinéas (i) et (ii), le syndicat peut accepter dans des circonstances exceptionnelles liées à une affectation temporaire que la durée soit prolongée, pour une période totale maximale de sept-cent-quatre-vingts (780) jours consécutifs (quatre années). Un tel accord pourra être donné soit à l'avance, soit pendant la période d'affectation temporaire et ne saura être refusé pour des motifs déraisonnables.
- 47.03 (i) Lorsque l'affectation temporaire dure plus de soixante (60) jours, le poste sera annoncé au moyen d'un avis destiné à tous les enseignants admissibles. Lorsque le poste s'accompagne d'une allocation d'administration ou de supervision, l'annonce et la dotation du poste seront assujetties aux dispositions applicables d'une entente entre le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse et le conseil scolaire.
- (ii) Une affectation temporaire d'une durée de soixante (60) jours ne sera pas prolongée.
- (iii) Une affectation temporaire de moins de soixante (60) jours ne sera pas prolongée sans que le syndicat soit informé par écrit des motifs de la prolongation. Une telle prolongation ne pourra s'étendre au-delà de la limite de soixante (60) jours.
- 47.04 Le terme « enseignant admissible » s'entend d'un enseignant permanent ou probatoire employé par le conseil.
- 47.05 Lorsqu'un enseignant admissible ne fait pas de demande d'affectation temporaire, le poste pourra être pourvu par un enseignant lié par un contrat à durée déterminée ou par un enseignant suppléant selon ce qui suit:
- (i) s'il s'agit d'une affectation temporaire pour une période supérieure à soixante (60) jours et inférieure à cent-soixante-quinze (175) jours, le poste pourra être pourvu par un contrat à durée déterminée aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à un contrat à durée déterminée en vertu du sous-alinéa 33.01 (ii) (e);
- (ii) s'il s'agit d'une affectation temporaire de cent-soixante-quinze (175) jours ou plus, le poste pourra être pourvu par un contrat à durée déterminée aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à un contrat à durée déterminée en vertu du sous-alinéa 33.01 (i) (b).
- 47.06 Une affectation temporaire de dix (10) jours ou moins pourra être pourvue par un enseignant suppléant, tandis qu'une affectation temporaire de plus de dix (10) jours et de moins de soixante-et-un (61) jours pourra être pourvue par un enseignant lié par contrat à durée

déterminée ou par un enseignant suppléant dont le taux salarial est équivalent à celui d'un enseignant lié par un contrat à durée déterminée.

- 47.07 La rémunération de l'enseignant en affectation sera déterminée selon les annexes E1, E2, E3, E4 et E5 de la présente convention collective, au prorata du nombre de jours pendant lequel l'enseignant sera en affectation temporaire.
- 47.08 Les alinéas 44.05 (ii) et (iii) ne s'appliqueront pas au salaire de l'enseignant en affectation lorsque l'affectation temporaire prendra fin.
- 47.09 Lorsque l'affectation temporaire prendra fin, l'enseignant en affectation réintègrera le poste qu'il occupait immédiatement avant l'affectation temporaire ou un autre poste mutuellement convenu par les parties. Si le poste qu'occupait l'enseignant immédiatement avant l'affectation temporaire n'existe plus, ce dernier sera réintégré au poste qu'il aurait occupé s'il n'avait pas été en affectation temporaire.
- 47.10 Le conseil conservera à titre de poste non doté le poste qu'occupait l'enseignant en affectation immédiatement avant l'affectation temporaire. Un poste non doté est un poste pour lequel il existe un titulaire.
- 47.11 Le placement d'un enseignant à un poste non doté sera considéré comme un placement temporaire.
- 47.12 Aux fins de la dotation à titre temporaire du poste non doté, le conseil respectera les procédures définies dans la convention collective particulière applicable.
- 47.13 (i) Si le poste non doté n'est pas pourvu par un enseignant permanent ou probatoire, il sera pourvu par un enseignant titulaire d'un contrat à durée déterminée.
(ii) Lorsqu'un poste sera laissé vacant du fait qu'un enseignant permanent ou probatoire assume un poste non doté, le poste laissé vacant sera pourvu par un enseignant lié par un contrat à durée déterminée.
- 47.14 Par dérogation au paragraphe 47.12, dans le cas où une affectation temporaire aura une durée de dix (10) jours ou moins, le conseil scolaire pourra décider que le poste non doté sera pourvu par un enseignant suppléant.
- 47.15 Cependant, si l'affectation temporaire a une durée variant entre onze (11) et soixante (60) jours, le conseil scolaire pourra choisir de pourvoir le poste non doté au moyen d'un contrat à durée déterminée ou d'un enseignant suppléant dont le taux salarial sera réputé être celui d'un enseignant à contrat à durée déterminée.
- 47.16 Lorsque l'affectation d'un enseignant sera effectuée chez un employeur autre que le conseil scolaire, le conseil fournira au syndicat le nom de l'enseignant et le nom de l'employeur de l'extérieur.

ARTICLE 48 RENSEIGNEMENTS AU SUJET DES ENSEIGNANTS

- 48.01 À compter de l'année scolaire débutant le 1^{er} août 1998, chaque conseil convient de fournir au syndicat ou à son agent les renseignements suivants sur support électronique :
- (i) une liste de tous les enseignants titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de probatoire ou d'un contrat permanent employés en date du 30 septembre de l'année scolaire en cours – la liste en question devra être fournie avant le 15 novembre;
 - (ii) une liste de tous les enseignants titulaires d'un contrat à durée déterminée, des enseignants probatoires ou des enseignants permanents employés en date du 5 février de l'année scolaire courante – la liste en question devra être fournie au plus tard le 28 février;
 - (iii) les listes en question indiqueront le lieu de travail des enseignants et leur numéro professionnel.
- 48.02 La liste des enseignants titulaires d'un contrat à durée déterminée visée en 48.01(ii) comportera les renseignements suivants :
- (i) le statut d'enseignant à temps plein ou à temps partiel de l'intéressé et, dans ce dernier cas, le pourcentage du temps pendant lequel il est employé;
 - (ii) le nom sur le contrat à durée déterminée de l'enseignant remplacé lorsque l'enseignant titulaire d'un contrat à durée déterminée travaille à temps plein en vertu de l'alinéa 33.01 (i) ou remplace un enseignant en vertu du sous-alinéa 33.01 (iii) (a).
- 48.03 Le présent article n'aura pas pour effet de limiter le droit d'accès aux renseignements concernant l'embauche au niveau du conseil.
- 48.04 Lorsque le syndicat lancera un programme d'intervention préventive dans un conseil scolaire, le conseil scolaire fournira, sur demande, les noms, numéros de téléphone et adresses domiciliaires, à condition que la fourniture de ces renseignements n'enfreigne aucune exigence réglementaire en matière de protection de la vie privée. Le syndicat fournit chaque année au conseil scolaire concerné les statistiques concernant les résultats du programme.
- 48.05 Tout différend concernant les exigences en matière de protection de la vie privée en vertu du présent article sera renvoyé à l'agent d'examen nommé en vertu de la loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (*Freedom of Information and Protection of Privacy Act*) et la décision rendue sera définitive et liera les parties concernées.

ARTICLE 49 APPRENTISSAGE DISTRIBUÉ

- 49.01 Il est reconnu que pour préparer pleinement les élèves à l'avenir, tous les élèves doivent avoir accès à des possibilités d'apprentissage distribué tout au long de leur fréquentation du système d'éducation publique.
- 49.02 L'apprentissage distribué est un mode d'enseignement qui repose principalement sur la communication entre élèves et enseignants par Internet ou par d'autres procédés électroniques de transmission, de téléconférence, de vidéoconférence ou de correspondance électronique. Il permet aux enseignants, aux élèves et au contenu de se trouver dans des emplacements non

centralisés différents de sorte que l'enseignement et l'apprentissage peuvent se dérouler à des moments et à des endroits indépendants.

- 49.03 Tous les cours d'apprentissage distribué offerts par un conseil scolaire le seront par des enseignants accrédités, employés par contrat par un conseil scolaire conformément à la présente convention collective.
- 49.04 La participation d'un enseignant à un cours d'apprentissage distribué fera partie de son affectation normale et n'empiètera ni sur son temps de correction ou de préparation, ni sur ses heures de repas, ni sur les journées au sens du paragraphe 25.05 ni l'année scolaire, ni sur les autres périodes réservées aux enseignants à l'école.
- 49.05 Le conseil veillera à ce que toute école qui participe à un programme d'apprentissage distribué dispose d'un plan de supervision des élèves. Ce plan comprendra le nom de l'enseignant ou des enseignants qui doivent veiller à la supervision des élèves concernés pendant qu'ils se trouvent à l'école.
- 49.06 Chaque lieu de réception désignera un enseignant chargé de la coordination de l'apprentissage distribué dans l'école. L'enseignant responsable de la coordination aura les responsabilités ci-après, suivant les besoins :

- (i) mettre les ressources à la disposition des enseignants et des élèves selon les besoins et désigner l'endroit où elles devront être entreposées;
- (ii) surveiller les progrès réalisés par les élèves, même s'il demeure entendu qu'il incombe à l'enseignant de l'apprentissage distribué d'évaluer les élèves;
- (iii) coordonner l'offre d'encadrement pour les élèves en fonction des besoins;
- (iv) veiller à ce que les évaluations et les devoirs des élèves soient acheminés au lieu de transmission et distribués aux élèves à leur retour, lorsqu'il y a lieu;
- (v) communiquer régulièrement avec l'enseignant qui offre l'apprentissage distribué;
- (vi) tenir à jour des dossiers d'inscription précis concernant les élèves suivant le programme d'apprentissage distribué;
- (vii) coordonner les calendriers d'évaluation sous la direction de l'enseignant de l'apprentissage distribué;
- (viii) répondre aux préoccupations et aux demandes de renseignements des parents.

L'affectation, qui fait partie des tâches normales de l'enseignant chargé de la coordination, n'empiètera ni sur son temps de correction ou de préparation, ni sur ses heures de diner, ni sur les journées au sens du paragraphe 25.05 (*Année scolaire*), ni sur les autres périodes réservées aux enseignants à l'école.

- 49.07 Lorsque le même cours est offert à l'intérieur de l'école et convient à l'horaire d'un élève, ce dernier devra obtenir l'autorisation du directeur des programmes ou d'un remplaçant du bureau du conseil avant de suivre le cours d'apprentissage distribué.
- 49.08 Le nombre maximal d'élèves autorisé dans un cours d'apprentissage distribué sera de vingt-cinq (25).
- 49.09 Les enseignants qui participent à des programmes d'apprentissage distribué auront accès à des cours de formation continue dans le domaine. On envisage d'offrir un tel perfectionnement

professionnel dans le cadre des journées de formation en cours d'emploi prévues à l'article 25 de la présente convention collective. Le conseil assumera les couts des activités de perfectionnement professionnel qu'il a approuvées. Le remboursement de ces couts pourra être réclamé selon les dispositions de l'article 60 (*Fonds de perfectionnement professionnel*) de la présente convention collective.

- 49.10 (i) La structure d'une journée d'école d'un enseignant affecté à l'enseignement par apprentissage distribué, synchrone ou asynchrone, pourrait être différente, mais sera équivalente à la durée d'une journée d'école des enseignants affectés à l'enseignement de cours d'apprentissage non distribué.
- (ii) Les changements à la structure de la journée d'école apportés en vertu du paragraphe (i) ayant une incidence sur un enseignant individuel chargé de l'enseignement distribué ne sauront être apportés sans l'accord de l'enseignant. Si l'employeur détermine que la structure de la journée d'école doit être différente de la journée confiée à l'enseignant et que l'enseignant affecté à l'apprentissage distribué rejette le changement, l'employeur pourra toujours apporter le changement, auquel cas des dispositions particulières s'appliqueront à l'enseignant en question.
- 49.11 (i) Les enseignants qui travaillent dans des écoles qui offrent des cours d'apprentissage distribué pourront demander d'être affectés à un tel programme.
- (ii) Les avis d'affectation relatifs à l'apprentissage distribué seront assujettis aux dispositions pertinentes de la convention collective particulière.
- 49.12 On constituera un comité permanent de l'apprentissage distribué composé de deux (2) représentants du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, de deux (2) représentants des conseils scolaires et de quatre (4) représentants du syndicat. Le comité, qui sera chargé de régler les problèmes que pose l'apprentissage distribué, se réunira à la demande de ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ou du syndicat, mais quoi qu'il en soit, au moins deux fois l'an et il soumettra un rapport écrit aux parties liées par la présente convention collective.

Sans que soit limitée la portée du travail du comité, les points qui suivent devraient constituer des sujets à aborder :

l'application d'un horaire de travail raisonnablement équivalent;

la fourniture de temps et de ressources qui conviennent aux personnes enseignant des cours d'apprentissage distribué;

le perfectionnement professionnel;

le changement technologique.

ARTICLE 50 FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 50.01 Les enseignants qui doivent se déplacer dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités ordinaires (y compris les tâches spécifiques qui leur sont attribuées par leur conseil scolaire, une réunion convoquée par le conseil scolaire ou une formation en cours d'emploi demandée par le conseil scolaire) se verront rembourser des frais de déplacement à un taux de trente-quatre cents (0,34 \$) le kilomètre ou au taux en vigueur établi par la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour ces déplacements en sus du trajet aller-retour entre le domicile de l'enseignant et son lieu de travail la plupart du temps, selon le plus élevé des

deux taux. Si l'enseignant enseigne des périodes de durée égale dans plus d'un (1) lieu de travail, on utilisera alors, pour calculer les frais de déplacement, le lieu de travail qui est le plus proche du domicile ordinaire de l'enseignant.

- 50.02 Les parties signataires de la présente convention collective encourageront les enseignants à se déplacer à plusieurs lorsqu'ils assistent à la même réunion ou à la même séance de formation, lorsque les circonstances le permettent.

ARTICLE 51 ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE

- 51.01 Chaque conseil scolaire se procurera une police générale d'assurance responsabilité civile des particuliers fournissant une protection spécifique à chaque enseignant dans son travail au nom du conseil scolaire et dans le cadre de ses responsabilités.
- 51.02 La police d'assurance responsabilité civile des particuliers payée par chaque conseil scolaire aura une valeur nominale de cinq millions de dollars (5 000 000 \$).
- 51.03 La couverture offerte dans le cadre d'une telle police sera conforme aux modalités de la police et la police d'assurance sera le premier payeur pour ce qui concerne toute police dont l'enseignant est titulaire ou qui est adoptée au nom de l'enseignant.
- 51.04 Aucun enseignant ne transportera volontairement des élèves dans le cadre d'une activité éducative dans son propre véhicule sans avoir obtenu préalablement l'autorisation écrite du conseil scolaire ou de son représentant.
- 51.05 Pour obtenir l'autorisation de transporter des élèves, chaque enseignant remplira un formulaire « J » du conseil scolaire et déposera le formulaire dûment rempli, conformément aux règlements établis en application de la loi sur les transports routiers (*Motor Carrier Act*), et il possèdera le permis de conduire approprié et la police d'assurance nécessaire en matière de responsabilité civile et de protection contre les dommages matériels, basée sur un montant fixé par le Conseil de réglementation des tarifs et des services publics de la Nouvelle-Écosse, pourvu que ce montant ne se situe pas en dessous d'un million de dollars (1 000 000,00 \$).
- 51.06 Chaque conseil scolaire se procurera une police d'assurance d'un montant de dix-millions de dollars (10 000 000 \$) pour ce qui a trait aux enseignants qui utilisent leur propre véhicule personnel pour transporter des élèves.
- 51.07 La police d'assurance en matière de responsabilité civile et de protection contre les dommages matériels de chaque conseil scolaire établie en vertu du paragraphe 51.06 sera le second payeur pour ce qui a trait à la police d'assurance en matière de responsabilité civile et de protection contre les dommages matériels dont est titulaire l'enseignant.

ARTICLE 52 PRÉLÈVEMENTS

- 52.01 En plus des prélèvements exigés par la loi et par la présente convention collective, après réception de l'autorisation d'un enseignant, le conseil scolaire prélèvera sur le salaire de cet enseignant les montants suivants :
- (i) primes d'assurance du régime d'assurance collective du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse;

- (ii) paiements à verser à la Caisse populaire des enseignants de la Nouvelle-Écosse;
- (iii) Obligations d'épargne du Canada;
- (iv) autres prélèvements sur lesquels peuvent s'entendre le conseil scolaire et le syndicat le cas échéant.

- 52.02 Le conseil scolaire indiquera tous les prélèvements faits sur le salaire de chaque enseignant en reproduisant la valeur de chacun de ces prélèvements sur la fiche de paie ordinaire de l'enseignant.
- 52.03 Les facturations de l'administrateur des régimes d'assurance du syndicat et de l'administrateur de la caisse populaire du syndicat seront considérées comme des autorisations de prélèvement de la part de l'enseignant au titre du paragraphe 52.01 et les prélèvements seront effectués conformément à ces facturations. Les corrections des erreurs dans les facturations constitueront la responsabilité du syndicat.
- 52.04 Le conseil scolaire versera les montants prélevés à l'organisme concerné dans les vingt (20) jours suivant la date de prélèvement. Par dérogation à ce qui précède, les prélèvements autorisés pour la Caisse populaire des enseignants de la Nouvelle-Écosse et pour le régime d'assurance collective du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse seront transmis au plus tard six (6) jours ouvrables après la deuxième période de rémunération du mois auquel correspondent les prélèvements.
- 52.05 Le conseil scolaire prélèvera les cotisations annuelles au syndicat de chaque enseignant qu'il emploie, sous la forme de montants égaux prélevés à partir du premier versement de la rémunération du mois d'août, le nombre de ces montants étant déterminé par le syndicat.
- 52.06 Le conseil scolaire indiquera sur le formulaire d'impôt T4 de chaque enseignant le montant d'argent prélevé à titre de cotisation au syndicat.
- 52.07 Dans tous les cas de réclamations, de demandes ou d'obligations se rapportant à toute action, quelle qu'elle soit, entreprise par le syndicat à des fins de conformité aux dispositions du paragraphe 52.05, le syndicat indemniserà le conseil scolaire en ce qui concerne ces réclamations, demandes ou obligations.

ARTICLE 53 AIDE À UN EMPLOYÉ FAUSSEMENT ACCUSÉ

- 53.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'il est possible qu'un enseignant soit faussement accusé de comportements importuns vis-à-vis d'un élève, d'un collègue enseignant ou d'un autre employé, dans le cadre des politiques du conseil scolaire, d'une plainte déposée en vertu de la loi sur les services aux enfants et aux familles (*Children and Family Services Act*) ou du *Code criminel* du Canada. Dans les cas où on aura déterminé avec un degré raisonnable de certitude qu'il y a eu fausse accusation, on renverra la question au directeur général ou à une personne désignée par celui-ci et l'intéressé aidera l'enseignant à réintégrer son emploi, entre autres par l'exploration d'autres affectations possibles au sein du système d'éducation.
- 53.02 Lorsqu'un enseignant a été faussement accusé, indépendamment de la question de savoir si l'enseignant a été suspendu ou réprimandé ou non, le conseil scolaire aidera l'enseignant à réintégrer le domaine d'enseignement qui relève de sa responsabilité ou à trouver une autre affectation sur laquelle le conseil scolaire et l'enseignant se mettront d'accord.

53.03 Le conseil scolaire pourra

- (a) accorder un congé avec solde;
- (b) donner la priorité à l'enseignant dans sa réaffectation ou mutation à un poste pour lequel il est qualifié et apte, si l'enseignant le demande;
- (c) explorer d'autres solutions possibles pour l'affectation à un poste d'enseignement ou à un autre type de poste, sur lesquelles le conseil scolaire et l'enseignant se mettront d'accord;
- (d) aider l'enseignant et sa famille en leur fournissant des services d'aide psychologique ou médicale;
- (e) fournir, à la demande de l'enseignant, les renseignements factuels disponibles aux parents des élèves et aux élèves.

ARTICLE 54 IMMOBILISATIONS

54.01 Lorsque le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance prévoit la construction d'une nouvelle école ou des rénovations majeures dans une école existante et qu'il cherche à obtenir des suggestions du conseil scolaire, le conseil scolaire invitera les enseignants, s'il y a lieu, à fournir des suggestions concernant la conception du nouvel édifice ou des rénovations majeures envisagées.

ARTICLE 55 ACCOMMODEMENTS

55.01 Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer une mutation au sein d'un conseil scolaire en vue de répondre aux besoins d'accommodements d'un enseignant en vertu de la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) de la Nouvelle-Écosse, le conseil scolaire et le syndicat effectueront des consultations en vue de trouver un accommodement approprié. La mutation pourra être effectuée par dérogation à toute autre disposition de la présente convention collective ou à toute autre disposition d'une entente professionnelle avec un conseil scolaire.

55.02 Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer une mutation au sein d'un conseil scolaire en vue de répondre aux besoins spéciaux d'un enseignant, le conseil scolaire et le syndicat effectueront des consultations en vue de trouver un accommodement approprié pour cet enseignant. Une fois que le syndicat et le conseil scolaire se seront mis d'accord sur un accommodement, la mutation pourra être effectuée par dérogation à toute autre disposition de la présente convention collective ou à toute autre disposition d'une entente professionnelle avec un conseil scolaire.

55.03 Lorsqu'il y a entente entre un conseil scolaire et le syndicat, les dispositions du présent article ne pourront faire l'objet d'un grief en vertu de l'article sur les griefs de la convention collective provinciale des enseignants ou de tout autre article sur les griefs dans une entente professionnelle avec un conseil scolaire.

ARTICLE 56 SOUS-TRAITANCE

- 56.01 Aucune fonction d'enseignement ne pourra faire l'objet d'une sous-traitance tant que des enseignants seront qualifiés selon la loi sur l'éducation (*Education Act*) et qu'ils seront compétents pour remplir cette fonction.
- 56.02 Il ne faut pas interpréter le présent article comme un obstacle à la signature par le conseil scolaire d'ententes sur les droits de scolarité en vertu de l'alinéa 64(3)(c) de la loi sur l'éducation (*Education Act*) et des directives établies par la ministre de l'Éducation en date du 20 août 1997 concernant les droits de scolarité pour les élèves qui ont des besoins spéciaux.

ARTICLE 57 ACTIVITÉS ÉDUCATIVES

- 57.01 Les enseignants ont le droit, avec l'autorisation préalable d'un conseil scolaire ou d'un superviseur désigné, d'accompagner des équipes, des comités ou des groupes d'élèves approuvés pendant les heures de cours sans perte de salaire.

ARTICLE 58 ASSURANCE-INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

- 58.01 L'employeur paiera cinquante pour cent (50 %) de la prime mensuelle du régime d'invalidité à long terme du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse de tous les enseignants détenteurs d'une telle police.
- 58.02 Nonobstant le paragraphe 58.01, l'employeur paiera soixante-dix pour cent (70 %) de la prime mensuelle du régime d'invalidité à long terme du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse de chaque enseignant pour lequel l'employeur paie couramment soixante-dix pour cent (70 %) de la prime au moment de la signature de la présente convention collective.
- 58.03 Il est de la responsabilité de l'enseignant d'obtenir la police.
- 58.04 Tout le travail de bureau constituera la responsabilité de l'administration de l'assurance du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse.
- 58.05 Les fiduciaires nommés par l'employeur quant à l'assurance dentaire, à la police Total Care, à l'assurance-vie et à l'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident seront réputés être des fiduciaires en ce qui a trait à l'assurance-invalidité de longue durée des enseignants, jouissant de tous les pouvoirs et droits habituels d'un fiduciaire, et les modifications nécessaires à l'acte de fiducie, au contrat-cadre, au contrat-cadre (supplémentaire) ou à tout autre document devant être modifié, seront effectuées dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention.

ARTICLE 59 TEMPS DE PRÉPARATION ET DE CORRECTION

- 59.01 Le temps accordé aux enseignants pour la préparation et pour la correction sera régi par les dispositions contenues dans un accord entre un conseil scolaire et le syndicat en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective, lesquelles dispositions se trouvent à l'appendice F (*Temps de préparation et de correction*).

- 59.02 Nonobstant le paragraphe 59.01, les dispositions qui suivent s'appliqueront et remplaceront l'appendice F, lorsqu'il y a lieu, dans le cas des enseignants employés par des conseils scolaires autres que le Halifax Regional School Board :
- (i) Un cycle de temps correspondant à un calendrier semestriel est considéré comme un semestre.
 - (ii) À compter du 1^{er} août 2014, chaque enseignant pourra consacrer au moins dix pour cent (10 %) du temps d'enseignement à la correction et à la préparation, aux moments stipulés à l'appendice F.
 - (iii) Lorsque la taille de l'école rend opérationnellement impossible l'inclusion de dix pour cent (10 %) du temps à l'intérieur du cycle de temps raisonnable utilisé dans le conseil scolaire visé, le conseil pourra prévoir l'utilisation de temps équivalent au cours d'un cycle de temps plus long. L'enseignant ne se verra accorder en aucun cas moins de dix pour cent (10 %) du temps d'enseignement pour la correction et la préparation au cours d'un semestre donné.
- 59.03 Nonobstant le paragraphe 59.02, le cycle de temps fixé à l'article 39.01 relativement au Halifax Regional School Board, article 39 (*Temps pour la correction et la préparation*), en vertu de l'Appendice G (*Temps pour la correction et la préparation*), demeurera inchangé.
- 59.04 Le temps de préparation et de correction devra être prévu à l'horaire par blocs d'un minimum de quinze (15) minutes.
- 59.05 Lorsque le directeur exige qu'un enseignant en remplace un autre au lieu d'embaucher un suppléant en vertu de l'article 32.23 (*Enseignants suppléants*) de la présente convention, l'enseignant verra son temps de préparation et de correction perdu reporté au cours des dix (10) journées scolaires suivantes.

ARTICLE 60 FONDS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 60.01 (i) À compter de l'exercice financier 2015–2016, la ministre attribuera chaque année à chaque conseil scolaire des subventions pour un fonds de perfectionnement professionnel se chiffrant aux montants suivants :
- (a) Annapolis Valley Regional School Board – 751 854 \$
 - (b) Cape Breton-Victoria Regional School Board – 877 122 \$
 - (c) Chignecto-Central Regional School Board – 1 063 163 \$
 - (d) Conseil scolaire acadien provincial – 225 526 \$
 - (e) Halifax Regional School Board – 2 004 841 \$
 - (f) South Shore Regional School Board – 482 468 \$
 - (g) Strait Regional School Board – 504 194 \$
 - (h) Tri-County Regional School Board – 457 375 \$
- (ii) À compter de l'exercice financier 2016–2017, les montants mentionnés au paragraphe 60.01 seront modifiés en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation [IPC de la Nouvelle-Écosse pour tous les articles, 2002 = 100] entre décembre 2015 et décembre 2016, de même que chaque année par la suite.
- (iii) (a) Nonobstant le paragraphe 60.01 (ii), à compter de l'exercice 2017-2018, jusqu'à la moitié de la hausse de l'indice des prix à la consommation (IPC de la Nouvelle-Écosse pour tous les articles, 2002 = 100) applicable au fonds total entre décembre 2015 et décembre 2016, de même que chaque année par la suite,

sera pertinemment attribuée au Conseil scolaire acadien provincial jusqu'à ce que les fonds lui étant alloués atteignent 400 000 \$.

- (b) Nonobstant le paragraphe 60.01 (ii), à compter de l'exercice 2017-2018, les montants de l'exercice évoqués au paragraphe 60.01 (i) seront modifiés suivant l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC de la Nouvelle-Écosse pour tous les articles, 2002 = 100) entre décembre 2016 et décembre 2015, de même que chaque année par la suite, moins la tranche prévue à l'alinéa 60.01(iii)(a), jusqu'à ce que les fonds alloués au Conseil scolaire acadien provincial atteignent 400 000 \$.

- 60.02 Tout surplus du Fonds de perfectionnement professionnel à la fin d'un exercice sera reporté à l'exercice suivant.
- 60.03 Le fonds sera géré au sein de chaque conseil scolaire par un comité du fonds de perfectionnement professionnel (CFPP), composé d'au moins six (6) et d'au plus huit (8) membres. Le CFPP comportera une représentation égale de chaque groupe : la moitié des représentants seront nommés par le directeur général et l'autre moitié, par le syndicat.
- 60.04 Le CFPP nommera un président parmi les membres qui le composent. Le mandat de président durera six (6) mois et la présidence sera assurée en alternance par un représentant du conseil scolaire et par un représentant du syndicat. Le président du CFPP a pour responsabilité de demander aux membres les points à inscrire à l'ordre du jour, de préparer et de distribuer l'ordre du jour des réunions du CFPP, et de fournir aux membres du CFPP les procès-verbaux des réunions. Le président aura droit de vote dans les délibérations du CFPP.
- 60.05
 - (i) Le CFPP nommera chaque année un arbitre et un remplaçant de l'arbitre chargés de régler les conflits dans les cas où les membres du CFPP ne seraient pas en mesure de parvenir à un accord concernant l'une quelconque des responsabilités du comité.
 - (ii) Les frais de l'arbitre relevant du paragraphe 60.05(i) sont assumés à parts égales par le conseil et le syndicat.
- 60.06 Si le CFPP est dans l'incapacité de s'entendre sur le choix d'un arbitre, il demandera à la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de nommer un arbitre dans les trente (30) jours suivant sa demande.

- 60.07
- (i) Avant le 15 mars de chaque année, le syndicat et le conseil scolaire s'informeront réciproquement de l'identité des personnes qu'ils ont nommées pour faire partie du CFPP.
 - (ii) Avant le mois de septembre de chaque année, le conseil scolaire fournira au CFPP un rapport provisoire concernant les dépenses relatives aux congés de perfectionnement.
 - (iii) Avant le 15 juin de chaque année, le conseil scolaire fournira au CFPP les états financiers concernant les dépenses de l'exercice financier précédent dans toutes les catégories relevant du fonds.
 - (iv) Le conseil scolaire fournira au comité des mises à jour trimestrielles sur les dépenses engagées dans toutes les catégories du fonds.
- 60.08 Le Fonds de perfectionnement professionnel sera affecté aux catégories suivantes:
- (i) congés de perfectionnement d'une durée pouvant aller jusqu'à une (1) année;
 - (ii) subventions pour assister à des conférences;
 - (iii) subventions de perfectionnement professionnel;
 - (iv) formation en cours d'emploi demandée par l'enseignant ou par l'école.
 - (v) dépenses administratives approuvées prévues au paragraphe 60.13.
- 60.09
- (i) Chaque conseil scolaire fournira au CFPP, avant le 15 décembre de chaque année, ses priorités en matière de programmation pour l'année scolaire suivante et ces priorités feront partie des principaux critères utilisés pour déterminer l'octroi des congés de perfectionnement d'une durée de quatre (4) mois ou plus. Le CFPP pourra ajouter d'autres critères selon ce qu'il considérera approprié.
 - (ii) Lorsqu'un conseil scolaire ne respecte pas l'échéance du 15 décembre fixée au paragraphe (i) précédent, les priorités du conseil établies pour l'année scolaire précédente seront utilisées pour les besoins du paragraphe (i) en question.
- 60.10 Le comité
- (i) sélectionnera les enseignants auxquels on accordera un congé de perfectionnement conformément aux priorités et aux critères établis en vertu du paragraphe 60.09;
 - (ii) sélectionnera les enseignants auxquels on accordera des congés de perfectionnement d'une durée de moins de quatre (4) mois, des subventions pour assister à des conférences, des subventions de perfectionnement professionnel et un remboursement des frais associés à une formation en cours d'emploi demandée par l'enseignant ou par l'école;
 - (iii) établira et distribuera aux enseignants les directives et les formulaires de demande appropriés;
 - (iv) préparera un budget pour la répartition du montant total du Fonds de perfectionnement professionnel dans les différentes catégories et portera ce budget à la connaissance du personnel enseignant au plus tard le 30 avril de chaque année;
 - (v) reverra, lorsque cela est considéré comme nécessaire, la répartition des montants dans le budget pendant l'année scolaire;
 - (vi) établira les taux ou les montants remboursés pour les dépenses dans chaque catégorie et portera ces taux et ces montants à la connaissance du personnel enseignant au plus tard le 30 avril de chaque année;
 - (vii) établira les dates des réunions selon les besoins;

- (viii) fournira chaque année à la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, au conseil scolaire et au syndicat des états financiers des montants reçus et des dépenses avant le 30 juin;
- (ix) sous réserve des exigences du présent article, le CFPP sera la seule instance autorisée à régir la répartition du Fonds de perfectionnement professionnel;
- (x) approuvera les dépenses administratives prévues au paragraphe 60.13.

60.11 Lorsqu'un enseignant fait une demande relevant de l'une quelconque des catégories et que le CFPP approuve la demande, s'il est nécessaire de faire appel aux services d'un enseignant remplaçant, le Fonds de perfectionnement professionnel ne sera utilisé que pour le coût du salaire et des avantages sociaux de l'enseignant remplaçant. Il est entendu que le salaire et les avantages sociaux de l'enseignant bénéficiant d'un congé de perfectionnement professionnel ou d'une subvention pour assister à une conférence ne seront pas à la charge du Fonds de perfectionnement professionnel.

60.11A L'enseignant doit aviser le comité de toute autre source de financement/rétribution des frais couverts par le fonds et le remboursement à partir du fonds sera réduit en conséquence.

60.12 Le conseil scolaire a pour responsabilité :

- (i) de produire les remboursements des dépenses approuvées par le comité;
- (ii) d'assurer l'administration et la comptabilité du Fonds de perfectionnement professionnel.

60.13 À compter de l'exercice financier 2006/2007, les conseils scolaires pourront utiliser un maximum de deux pour cent (2 %) de l'allocation annuelle du fonds de perfectionnement professionnel pour payer les dépenses administratives approuvées, lesquelles engloberont seulement:

- (i) le soutien administratif et le secrétariat;
- (ii) les frais de réunions (y compris les repas, les frais de secrétariat et les frais de suppléance des représentants nommés par le syndicat pour assister aux réunions du comité).

Congés de perfectionnement professionnel d'un an

60.14 Les congés de perfectionnement professionnel d'une durée allant jusqu'à un (1) an seront accessibles aux enseignants dont la situation correspond aux priorités et aux critères établis au paragraphe 60.09.

60.15 Les demandes de congé pour perfectionnement professionnel devront être soumises par écrit avant le 15 février de chaque année au directeur général (cette tâche peut aussi être déléguée au directeur des Ressources humaines) du conseil scolaire. Le directeur général soumettra chaque demande au CFPP au plus tard vingt (20) jours après l'avoir reçue. Lorsque le directeur général (ou le directeur des ressources humaines) refusera de transmettre la demande au comité, il fournira les raisons du refus à l'enseignant ayant soumis la demande par écrit avant le quinze (15) mars. Seules les raisons se rapportant à des questions de personnel ou de fonctionnement du système d'éducation pourront justifier le refus d'une demande par le directeur général.

- 60.16 L'enseignant doit avoir un contrat permanent avec le conseil scolaire et avoir au moins trois (3) années d'expérience d'enseignement au sein de ce conseil scolaire.
- 60.17 Tous les candidats seront informés de la décision prise par le comité à l'égard de leur demande avant le 31 mars de l'année civile au cours de laquelle le congé est censé être accordé.
- 60.18 Lorsque le congé de perfectionnement professionnel aura une durée d'un (1) an et sera accordé pour permettre à l'enseignant de poursuivre des études, les états de service de l'enseignant au sein du conseil scolaire seront réputés être continus et ininterrompus, et les avantages comme les augmentations de salaire, les journées de congé de maladie accumulées, les états de service et l'ancienneté continueront de s'accumuler pendant la période de congé de perfectionnement professionnel d'un (1) an.
- 60.19 Lorsque l'enseignant se verra accorder un congé de perfectionnement professionnel d'une durée d'un (1) an, il sera rémunéré pendant la période du congé à raison de cent pour cent (100 %) du salaire et des avantages sociaux qui lui auraient normalement été versés s'il n'avait pas pris un congé de perfectionnement professionnel.
- 60.20 Lorsque l'enseignant se verra accorder un congé de perfectionnement professionnel d'une durée d'un (1) an, il retournera à son conseil scolaire pour l'année scolaire qui suit immédiatement son année de congé et restera à l'emploi du conseil scolaire pendant au moins deux (2) ans.
- 60.21 À son retour d'un congé de perfectionnement professionnel, l'enseignant sera affecté au même poste d'enseignement ou de supervision, à moins d'un accord du conseil scolaire et de l'enseignant sur une autre affectation. Si les inscriptions des élèves sont en baisse ou les fonctions administratives sont en train de changer, l'affectation de l'enseignant sera régie par les modalités appropriées de la convention collective particulière.
- 60.22 (i) Si l'enseignant en congé ne retourne pas à son poste au sein du conseil scolaire à la fin de son congé de perfectionnement professionnel en raison d'une résiliation en vertu de l'article 20, d'une mutation involontaire du conjoint, d'une maladie, d'un décès ou d'une invalidité, le conseil scolaire ne demandera pas de remboursement pour l'année de congé de perfectionnement professionnel. Dans les cas de mutation involontaire, on pourra exiger de l'enseignant qu'il fournisse des documents justifiant la mutation.
- (ii) Dans toutes les autres situations, le conseil scolaire exigera de l'enseignant qu'il rembourse son salaire, ses avantages sociaux et les autres frais d'éducation de son année de congé de perfectionnement professionnel. Le conseil scolaire exigera de l'enseignant qu'il signe un contrat permettant au conseil de recouvrer le salaire, les avantages sociaux et les autres coûts du congé de perfectionnement professionnel.
- 60.23 Lorsqu'un enseignant retournera au travail mais ne pourra satisfaire aux exigences du paragraphe 60.20, le conseil scolaire exigera de l'enseignant qu'il rembourse son salaire, ses avantages sociaux et les autres frais d'éducation de son année de congé de perfectionnement professionnel à raison d'une somme calculée au prorata du montant reçu par l'enseignant pendant son congé de perfectionnement professionnel.

- 60.23A Lorsqu'un enseignant est incapable de continuer de poursuivre le congé de perfectionnement professionnel approuvé, il devra en informer le comité dans les plus brefs délais et lui fournir les raisons.

Congés de perfectionnement professionnel de moins d'un an

- 60.24 Des congés de perfectionnement professionnel d'une durée de moins d'un (1) an pourront être accordés par le comité du fonds de perfectionnement professionnel conformément aux priorités et aux critères définis au paragraphe 60.09.
- 60.25 Lorsqu'un enseignant souhaitera obtenir un congé de perfectionnement professionnel de moins d'un (1) an, il fera sa demande par écrit auprès du directeur général (cette tâche peut aussi être déléguée au directeur des Ressources humaines) du conseil scolaire. Le directeur général soumettra chaque demande au CFPP au plus tard dix (10) jours après l'avoir reçue. Lorsque le directeur général (ou le directeur des Ressources humaines) refusera de transmettre la demande au comité, il fournira les raisons du refus à l'enseignant qui a fait la demande par écrit au plus tard dans les dix (10) jours suivant la réception de la demande. Seules les raisons se rapportant à des questions de personnel ou de fonctionnement du système d'éducation pourront justifier le refus d'une demande par le directeur général.
- 60.26 La décision du CFPP sera communiquée dans les cinq (5) jours qui suivent le moment où elle aura été prise. Cette décision sera définitive et liera les parties concernées.
- 60.27 Le conseil scolaire versera à l'enseignant à qui le CFPP a accordé un congé de perfectionnement professionnel d'une durée de moins d'un (1) an cent pour cent (100%) de son salaire et de ses avantages pendant la période du congé.
- 60.28 Lorsque le congé de perfectionnement professionnel aura une durée de moins d'un (1) an et sera accordé pour permettre à l'enseignant de poursuivre des études, les états de service de l'enseignant auprès du conseil scolaire seront réputés être continus et ininterrompus, et les avantages comme les augmentations de salaire, les journées cumulées de congé de maladie, les états de service et l'ancienneté continueront de s'accumuler pendant la période de congé de perfectionnement professionnel de moins d'un (1) an.
- 60.29 Lorsque l'enseignant se verra accorder un congé de perfectionnement professionnel, le conseil scolaire exigera de lui qu'il reste à son emploi pendant une durée égale à deux (2) fois la durée de son congé rémunéré et qu'il se conforme aux dispositions des paragraphes 60.22 et 60.23.
- 60.29A Lorsqu'un enseignant sera incapable de poursuivre le congé de perfectionnement professionnel approuvé, il devra aviser le comité dans les plus brefs délais et lui fournir les raisons.

Subventions pour assister à des conférences

- 60.30 Avant de chercher à obtenir des fonds du CFPP, l'enseignant obtiendra l'approbation du congé nécessaire auprès du directeur général. Une telle approbation ne pourra être refusée pour des motifs déraisonnables. Le candidat sera informé de la décision prise dans les dix (10) jours suivant la prise d'une décision par le conseil scolaire.
- 60.31 À la suite de l'approbation du directeur général ou d'une personne désignée par le conseil scolaire, le CFPP entrera en délibération et, lorsque les priorités et les critères définis au paragraphe 60.09 sont respectés, il informera le candidat de sa décision dans les cinq (5) jours suivant la réunion du comité.
- 60.32 Les dépenses relatives à la conférence seront remboursées aux taux établis par le CFPP. Les dépenses peuvent comprendre des frais de déplacement si de tels frais ont été approuvés par le comité.
- 60.33 Toutes les dépenses, à l'exclusion du kilométrage et des allocations de repas approuvées, devront être justifiées par des reçus.
- 60.34 Par dérogation aux paragraphes 60.30 et 60.31, le CFPP établit des procédures en vue de fournir des subventions aux enseignants assistant aux conférences annuelles de perfectionnement professionnel de l'Association spéciale du SENE.

Subventions de perfectionnement professionnel

- 60.35 Sous réserve du budget établi, le CFPP remboursera les dépenses raisonnables engagées par les enseignants qui suivent des cours en vue d'améliorer leurs qualifications professionnelles ou d'améliorer l'efficacité de leur travail en classe.
- 60.36 Chaque subvention sera déterminée en fonction du taux établi par le CFPP.
- 60.37 Pour que le remboursement puisse se faire, l'enseignant soumettra au préalable les droits de scolarité ou d'inscription aux cours et les documents attestant de sa réussite aux cours concernés.
- 60.38 Le CFPP déterminera la date limite de demande des subventions de perfectionnement professionnel et en informera le personnel enseignant.
- 60.39 Pour pouvoir bénéficier d'une subvention pour un cours, l'enseignant devra être lié par un contrat avec le conseil scolaire aux dates de début et de fin du cours en question.
- 60.40 Les enseignants qui sont en congé de perfectionnement professionnel ne pourront pas demander de subvention de perfectionnement professionnel.

Formation en cours d'emploi demandée par l'enseignant ou par l'école

- 60.41 Le CFPP peut autoriser le paiement en tout ou en partie des dépenses de formation en cours d'emploi des enseignants demandé par l'enseignant ou par l'école et ayant été approuvée au préalable.

- 60.42 Le CFPP déterminera la date limite de demande de subventions de formation en cours d'emploi et informera le personnel enseignant des dates en question. Les demandes de subventions de formation en cours d'emploi devront être soumises à l'aide d'un formulaire approuvé. Toutes les demandes exigeant que l'enseignant puisse utiliser son temps d'enseignement devront avoir reçu l'approbation préalable du conseil scolaire.

Circonstances particulières

- 60.43 Le CFPP sera informé lorsque le directeur général (ou le directeur des Ressources humaines) recommandera qu'un enseignant assiste à une conférence, à un atelier, à un séminaire ou à un cours pratique en raison d'un aspect précis de son rendement mis en évidence. L'ensemble des dépenses liées à la proposition sera à la charge du Fonds de perfectionnement professionnel.

ARTICLE 61 RÉCOMPENSE POUR ÉTATS DE SERVICE / PRESTATION DE DÉCÈS

- 61.01 L'enseignant pourra bénéficier d'une récompense pour états de service ou d'une prestation de décès conformément aux dispositions suivantes.

Si l'enseignant a été embauché avant le 1^{er} août 2002

- 61.02 (i) Les enseignants employés par un conseil scolaire avant le 1^{er} août 2002 auront droit à une récompense pour états de services ou à une prestation de décès conformément aux dispositions qui s'appliquent à eux dans leur conseil scolaire au 31 juillet 2002. Ces dispositions sont décrites dans un protocole d'entente en date du 17 janvier 2003 qui fait partie de la présente convention collective.
- (ii) Lorsqu'un enseignant obtient une récompense pour états de service / prestation de décès en vertu de l'alinéa (i) et quitte par la suite le conseil scolaire pour devenir employé d'un autre conseil scolaire de la Nouvelle-Écosse, la récompense / prestation obtenue en vertu de l'alinéa (i) sera créditée à l'enseignant au niveau auquel elle se situe au moment du transfert. Lorsque l'enseignant prendra sa retraite dans le nouveau conseil scolaire, il recevra les avantages sociaux qui lui auront été crédités en vertu de (i) ainsi que toute récompense pour états de service obtenue au sein du nouveau conseil scolaire. Aucun enseignant ne recevra de récompense pour états de service d'un niveau dépassant le montant le plus élevé offert par l'un ou l'autre des conseils scolaires par qui l'enseignant a été employé.
- (iii) Lorsque l'enseignant n'a pas obtenu de récompense pour états de service / prestation de décès en vertu de l'alinéa (i) et quitte par la suite le conseil scolaire pour devenir employé d'un autre conseil scolaire en Nouvelle-Écosse, il recevra une récompense pour états de service / prestation de décès basée sur le total de ses années de service d'enseignement en continu en Nouvelle-Écosse, en vertu des paragraphes 61.03, 61.04, et 61.05.
- (iv) Par dérogation à l'alinéa 61.02 (i), si les dispositions du paragraphe 61.05 fournissent aux enseignants un avantage d'un montant plus élevé, les enseignants employés par un conseil scolaire au 31 juillet 2002 auront alors droit à l'avantage précisé à l'alinéa 61.02 (i) pour toutes leurs années de service au sein du conseil scolaire jusqu'au 31 juillet 2002 et ils auront droit à l'avantage précisé au paragraphe 61.05 pour toutes leurs années de service au sein d'un conseil scolaire, quel qu'il soit, après le 31 juillet 2002.

- 61.02A Nonobstant l'article 61.02, les années de service utilisées pour calculer le montant de la récompense pour états de service/prestation de décès en vertu de cet article correspondront aux années de service accumulées jusqu'au 31 juillet 2015. Cependant, pour plus de certitude, le salaire utilisé pour calculer la récompense pour états de service/prestation de décès correspondra au taux annuel salarial applicable à l'enseignant selon son certificat d'aptitude pédagogique et son expérience, y compris toute allocation administrative, au dernier jour d'emploi de l'enseignant.

Si l'enseignant a été embauché après le 31 juillet 2002

- 61.03 Les enseignants embauchés par un conseil scolaire après le 31 juillet 2002 qui accumulent dix (10) années complètes ou plus de service d'enseignement dans n'importe quel conseil scolaire de la Nouvelle-Écosse après le 31 juillet 2002 auront droit à une récompense pour états de service au moment de leur départ à la retraite, en vertu du régime de pension des enseignants ou à une prestation de décès s'ils décèdent pendant qu'ils sont au service d'un conseil scolaire de la Nouvelle-Écosse.
- 61.04 En application du paragraphe 61.03, l'enseignant accumule une année complète de service lorsqu'il enseigne ou revendique cent-soixante-quinze (175) journées ou plus dans une même année scolaire au sein du conseil scolaire dans le cadre d'un contrat permanent ou d'un contrat d'enseignant probatoire, y compris les remplacements et les contrats à durée déterminée selon les paragraphes 32.13 et 33.05 de la présente convention collective. Lorsqu'un enseignant lié par un contrat permanent ou contrat d'enseignant probatoire enseigne ou revendique moins de cent-soixante-quinze (175) journées au cours d'une même année scolaire, l'année de service pour cette année scolaire correspond alors au total des journées enseignées ou réclamées divisé par cent-quatre-vingt-quinze (195).
- 61.05 La récompense pour états de service / prestation de décès sera calculée à un taux d'un pour cent (1,00 %) par année de service, pour un maximum de trente (30) années de service, et le taux obtenu sera multiplié par le taux de salaire annuel qui s'applique à l'enseignant concerné d'après son certificat d'aptitude pédagogique et son expérience, y compris toute allocation administrative, au dernier jour d'emploi de l'enseignant.
- 61.06 En application du présent article, il n'y aura pas d'interruption des états de service consécutifs tant que l'enseignant reste à l'emploi du conseil scolaire.

Généralités

- 61.07 La récompense pour états de service sera versée en un (1) seul montant ou en deux (2) versements égaux, selon les instructions de l'enseignant et conformément aux limites imposées par la loi.
- 61.08 Par dérogation au paragraphe 61.07, l'employeur mettra en place des procédures permettant d'avancer le versement de tout ou partie de la récompense pour états de service à un moment antérieur au départ à la retraite de l'enseignant au régime de pension des enseignants de la Nouvelle-Écosse, en vue du rachat d'années de service antérieures. Les procédures de ce type seront communiquées au syndicat et aux conseils scolaires dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'adoption de la convention collective.

- 61.09 Si l'enseignant décède alors qu'il est à l'emploi d'un conseil scolaire et n'a pas rempli de formulaire de désignation de bénéficiaire, la prestation de décès sera alors versée à la succession de l'enseignant.

ARTICLE 62 JOURNÉES D'ÉCOLE POUR LES ENSEIGNANTS

- 62.01 Les enseignants ne sont pas tenus de se présenter à leur lieu de travail plus de vingt (20) minutes avant le début de la journée d'enseignement ni de rester à leur lieu de travail plus de vingt (20) minutes après la fin de la journée d'enseignement.
- 62.02 Le paragraphe 62.01 n'a pas pour effet d'empêcher le conseil scolaire d'exiger, par l'intermédiaire du directeur d'école ou d'autres représentants autorisés du directeur général des écoles, d'assister plus de vingt (20) minutes après la fin d'une journée d'enseignement, moyennant un préavis suffisant, à :
- (i) des réunions du personnel,
 - (ii) des rencontres entre parents et enseignants,
 - (iii) des rencontres entre élèves et enseignants,
 - (iv) des journées pédagogiques,
 - (v) d'autres activités et réunions portant sur les programmes et les services aux élèves du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.
- 62.03
- (i) Au début de l'année scolaire et après avoir consulté les enseignants, le directeur d'école fixera un horaire des réunions du personnel. Ces réunions se limiteront normalement à deux (2) réunions par mois et se termineront au plus tard quatre-vingt-dix (90) minutes après la fin de la journée d'enseignement.
 - (ii) Les enseignants pourront convenir, à la demande du directeur d'école, que les réunions se tiennent à d'autres moments de la journée qu'à la fin d'une journée d'enseignement.
 - (iii) L'ordre du jour des réunions du personnel sera déterminé par le directeur d'école, mais les enseignants pourront, dans une mesure raisonnable, inscrire des points à l'ordre du jour à des fins de discussion. Les réunions du personnel pourraient ne pas se limiter au perfectionnement professionnel des enseignants.
- 62.04 Les enseignants sont tenus d'assister à un nombre raisonnable de réunions visées au paragraphe 62.02 (v), à condition que :
- (i) les réunions aient lieu vers la fin d'une journée d'enseignement et se terminent au plus tard 90 minutes après la journée d'enseignement;
 - (ii) les enseignants puissent convenir, à la demande du directeur d'école, que les réunions se tiennent à d'autres moments de la journée qu'à la fin d'une journée d'enseignement.

ARTICLE 63 CLIMAT DE LA SALLE DE CLASSE

- 63.01 Les parties à la présente convention collective reconnaissent la valeur éducative d'un climat de salle de classe propice au maintien de conditions dans lesquelles les enseignants peuvent accomplir leurs tâches en vertu de la convention collective provinciale des enseignants.
- 63.02 Tout enseignant qui est d'avis que le climat dans sa salle de classe n'est pas conforme au paragraphe 63.01 peut faire rapport par écrit des faits relatifs à la situation au directeur, qui

fera enquête, prendra les mesures nécessaires et remettra, dans les quinze (15) jours, à l'enseignant un rapport écrit sur les mesures prises.

- 63.03 Si le directeur n'est pas en mesure de répondre aux préoccupations de l'enseignant, l'enseignant ou le directeur pourront faire rapport, par écrit, des faits relatifs à la situation à une équipe d'examen du climat dans les salles de classe. Une telle équipe comprendra un représentant nommé par le directeur général et un représentant nommé par le syndicat.
- 63.04 L'équipe rencontrera le directeur et l'enseignant dans les dix (10) jours qui suivent pour passer en revue les préoccupations de l'enseignant. L'enseignant pourra être accompagné d'un représentant du syndicat.
- 63.05 L'étude de l'équipe inclura, sans s'y limiter, ce qui suit :
- (i) les limites physiques du lieu d'enseignement;
 - (ii) les ressources à la disposition de la salle de classe;
 - (iii) l'étendue des besoins pédagogiques des élèves de la classe de l'enseignant et de leurs besoins sur le plan du comportement.
- 63.06 L'équipe étudiera toutes les options disponibles à l'intérieur du conseil et elle formulera des recommandations dans les quinze (15) jours suivant la réunion avec l'enseignant et le directeur d'école, ou dans un délai plus long convenu par le syndicat et le directeur. Les recommandations de l'équipe seront remises à un directeur nommé par le directeur général, avec copies à l'enseignant et au directeur de l'école.
- 63.07 Le directeur passera en revue et évaluera les recommandations de l'équipe d'examen et il fera rapport à l'équipe dans les dix (10) jours pour préciser quelles recommandations seront mises en application, s'il y a lieu, et livrer des mises à jour lorsque les recommandations retenues auront été mises en application. La décision du directeur quant à l'implantation ou non des recommandations sera finale et sans appel.
- 63.08 Les parties reconnaissent la nature délicate des aspects relatifs au climat de la salle de classe et ils conviennent ainsi que le processus doit demeurer confidentiel.

ARTICLE 64 PERCEPTION DE FONDS

- 64.01 Les enseignants n'assumeront pas la responsabilité de la perte de fonds recueillis à des fins scolaires, mais l'enseignant devra pouvoir montrer qu'il a assuré une gestion responsable des fonds en question.

ARTICLE 65 AIDE ET PROTECTION JURIDIQUES

- 65.01 Lorsqu'un enseignant est, après s'être acquitté légalement de ses tâches d'enseignant, poursuivi ou visé par des actions en justice d'une partie autre que Sa Majesté ou d'une partie de la présente convention, le conseil scolaire assurera sa défense, à condition que l'enseignant coopère pleinement avec la défense fournie. Si l'enseignant retient son propre conseiller juridique, le conseil se trouvera libéré de toutes ses obligations en vertu du présent article.
- 65.02 Les dispositions du présent article s'appliqueront également aux enseignants suppléants embauchés en vertu de l'article 32, pendant leur emploi au sein d'un conseil scolaire.

ARTICLE 66 MODE DE PAIEMENT

- 66.01 Le conseil scolaire paiera à chaque enseignant qu'il emploie par virement automatique dans le compte personnel de l'enseignant à l'établissement financier de son choix, tous les deux jeudis, un montant équivalant au salaire annuel de l'enseignant en vertu de l'article 43 (*Salaires*) de la présente convention, divisé par vingt-six (26), moins les retenues autorisées. L'enseignant recevra un relevé de virement automatique détaillant les retenues effectuées. La date de la première paie au cours de l'année scolaire correspondra au deuxième jeudi d'août, sauf que lorsqu'une période de trois (3) semaines séparera le deuxième jeudi d'août et la date de la dernière paie de juillet de l'année scolaire immédiatement précédente, la date de la première paie remplaçant le deuxième jeudi d'août de l'année scolaire sera le lundi précédant le deuxième jeudi d'août. Les années où une période de trois (3) semaines séparera le deuxième jeudi d'août et la date de la dernière paie de juillet, les enseignants seront avisés de la date de la première paie d'août lors de leur première paie de juin.
- 66.02 La dernière paie de l'année scolaire équivaldra à la différence entre le salaire annuel applicable et le salaire réel reçu au moyen des versements réguliers moins les retenues autorisées.
- 66.03 (i) Les relevés de virement automatique seront transmis directement par le conseil au lieu de travail de l'enseignant la date où le virement automatique sera effectué, sauf lorsque les écoles seront fermées ou dans des circonstances exceptionnelles. Le cas échéant, les talons de paie seront transmis au plus tard le premier jour ouvrable suivant la réouverture subséquente à la fermeture ou aux circonstances exceptionnelles survenues.
- (ii) Les enseignants dont l'affectation vise plus d'une (1) école recevront leur relevé de virement automatique à leur école d'attache.
- (iii) Nonobstant les alinéas 66.03 (i) et (ii), les notifications de dépôt des mois de juillet et d'août seront expédiées au domicile de l'enseignant.
- (iv) Lorsque le système libre-service des employés est accessible aux enseignants d'un conseil scolaire, les enseignants pourront consulter leurs relevés de virement automatique en ligne et les imprimer à partir de la date à laquelle le virement est effectué. Le conseil fournira à cette fin l'accès à un ordinateur sécurisé et à une imprimante à chaque lieu de travail. Les relevés de virement automatique seront alors accessibles uniquement au moyen du système libre-service des employés.
- (v) Le conseil scolaire notifiera les enseignants trois mois avant la mise en place du système libre-service des employés. Des réunions entre le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse et le conseil scolaire auront lieu trois mois avant la mise en service du système pour l'examen du processus de mise en place.

- 66.04 Nonobstant le paragraphe 66.01, les nouveaux enseignants au sein du système recevront leurs versements salariaux du mois d'août le premier jour de paie en septembre.
- 66.05 Les enseignants suppléants recevront leur virement automatique pour les journées travaillées au plus tard le deuxième jour de paie régulier après avoir commencé à travailler pour le conseil, puis chaque jour de paie régulier subséquent à condition d'avoir travaillé pendant la période de paie pertinente.
- 66.06
- (i) Les paiements salariaux en trop ou les retenues insuffisantes pour les avantages sociaux dus à une erreur équivalant à deux-mille-six-cents dollars (2 600 \$) ou moins pourront être récupérés par le conseil. Ce dernier pourra retenir le montant du paiement en trop effectué de la paie due à un enseignant jusqu'à concurrence de cinquante dollars (50 \$) par paie, ou au cours d'une période moindre correspondant à la durée du contrat de l'enseignant avec le conseil ou à une période convenue par écrit entre le conseil et l'enseignant.
 - (ii) Si le montant dû dépasse deux-mille-six-cents dollars (2 600 \$), le conseil pourra récupérer le montant en question en retenant le montant du paiement en trop au moyen de retenues égales s'échelonnant sur une période de vingt-quatre (24) mois ou pendant une période moindre correspondant la durée du contrat de l'enseignant avec le conseil ou à une période convenue par écrit entre le conseil et l'enseignant.
 - (iii) Le conseil ne tentera pas de récupérer les paiements salariaux en trop à moins d'avoir fourni à l'enseignant un avis de paiement en trop au plus tard le 28 février suivant la fin de l'année scolaire au cours de laquelle le paiement en trop est survenu.
 - (iv) Le conseil scolaire doit fournir aux enseignants à son service une notification officielle de retenue en cas de paiement salarial en trop. La notification en question devra être fournie au moins deux (2) périodes de paie avant le début des retenues.
 - (v) Nonobstant les alinéas 66.06 (i) et (ii), l'enseignant aura seulement à rembourser le montant net des paiements en trop calculé suivant la réglementation fédérale.
- 66.07 Si un grief est déposé relativement à une erreur, la période de recouvrement visée par le paragraphe 66.06 débutera seulement une fois que le grief aura dument été traité et seulement si une décision est rendue en faveur du conseil scolaire.
- 66.08 Si le calcul du nombre de jours enseignés et réclamés révèle qu'un enseignant a, au moment de son décès, reçu un salaire supérieur à celui qui lui était dû selon le relevé des jours enseignés et réclamés, le conseil conviendra de renoncer à toute réclamation visant le recouvrement d'un tel paiement en trop.
- 66.09 En cas de décès d'un enseignant, tout moins-payé sera versé dans le compte de l'enseignant ou si le compte de l'enseignant n'est désormais plus actif, il sera payé à la succession de l'enseignant.
- 66.10 Si un enseignant doit un montant salarial à un conseil scolaire après l'expiration d'un congé parental:
- (i) l'enseignant permanent, probatoire ou titulaire d'un contrat de durée déterminée pourra prendre des arrangements avec le conseil pour rembourser les montants dus avant la fin

- du congé parental au moyen d'un rajustement des fonds payés à l'enseignant à titre de prestation de maternité ou de salaire;
- (ii) l'enseignant permanent ou probatoire pourra prendre des arrangements pour rembourser le montant suivant les dispositions du paragraphe 66.06.

- 66.11 Sous réserve des dispositions de la présente convention, les rajustements salariaux effectués en raison d'une modification de la certification seront payés vingt-et-un (21) jours à partir de la date où le conseil scolaire recevra une copie de l'avis de changement de certification du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ou de l'enseignant.
- 66.12 Les retenues relatives à des jours non payés seront effectuées au cours des deux (2) périodes de paie possibles suivantes immédiatement à la suite de la réception par le ministère des Finances d'une notification de ces omissions.

ARTICLE 67 SÉMINAIRES SUR LA RETRAITE

- 67.01 On devra fournir aux enseignants moins de cinq (5) ans avant leur retraite, à leur demande, deux jours de congé, sans perte de salaire ni d'avantages sociaux, pour la participation effective à un séminaire sur la retraite parrainé par le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse. Des suppléants seront embauchés pour remplacer les enseignants absents conformément au paragraphe 32.21.
- 67.02 Les enseignants ne seront autorisés à assister qu'à un seul séminaire du genre. La programmation de la participation sera coordonnée entre le syndicat et le directeur des Ressources humaines, ou son remplaçant, et la préférence sera accordée en premier lieu aux enseignants les plus proches de la retraite.
- 67.03 Le syndicat transmettra les noms des enseignants participants à un séminaire dans les quatorze (14) jours du séminaire au directeur des Ressources humaines.

ARTICLE 68 BIENS DES ENSEIGNANTS – PERTE OU DOMMAGES

- 68.01 Les enseignants seront indemnisés pour les pertes dues au vol ou aux dommages causés aux biens personnels utilisés à des fins pédagogiques à l'intérieur de l'école ou au cours des activités parascolaires parrainées par le conseil scolaire/l'école où l'enseignant est employé.
- 68.02 Lorsque des biens personnels d'un enseignant sont perdus ou endommagés, l'enseignant pourra soumettre une réclamation par écrit aux conditions ci-après.
- a. L'enseignant aura pris les mesures indiquées pour protéger les biens de leur perte ou des dommages.
 - b. L'enseignant aura obtenu une autorisation par écrit de l'administration de l'école avant d'utiliser les biens en question.
 - c. L'enseignant sera muni d'une police d'assurance de propriétaire occupant protégeant ses biens personnels et les biens réclamés ne seront pas couverts par la police en question. La réclamation devra être soumise dans les trois (3) jours ouvrables suivant la constatation effective du vol ou des dommages.
 - d. La demande d'indemnisation sera limitée :
 - (i) au coût de remplacement de l'article;

- (ii) à un paiement maximal par le conseil d'un montant de mille-deux-cents dollars (1 200 \$) par rapport à chaque réclamation ou, si l'article est couvert par la police d'assurance de propriétaire occupant de l'enseignant, au montant de la franchise de la police d'assurance de l'enseignant.
- (iii) Les réclamations de moins de cinquante dollars (50 \$) ne seront pas considérées.

68.03 Le conseil remboursera aux enseignants les lunettes endommagées dans le cadre des fonctions de l'enseignant, à condition que l'enseignant puisse démontrer qu'il a agi de manière responsable. L'enseignant sera remboursé jusqu'à concurrence d'une limite de quatre-cents dollars (400 \$) par réclamation et l'enseignant devra d'abord utiliser sa police d'assurance maladie complémentaire du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse visant les lunettes si un montant est disponible.

ARTICLE 68A ÉVALUATION

68A.01 Lorsqu'un enseignant titulaire doit effectuer des évaluations d'élèves imposées par les autorités provinciales ou le conseil nécessitant des périodes prolongées d'entretien personnel entre élève et enseignant, y compris, sans toutefois s'y limiter, des évaluations de lecture orale et des évaluations par observation, la surveillance des autres élèves devra être assurée par un enseignant suppléant à moins qu'il ne s'avère pas nécessaire d'embaucher un suppléant sur le plan opérationnel. L'obligation d'embaucher un suppléant sera réputée avoir été respectée si aucun enseignant suppléant n'est disponible après que l'employeur a déployé tous les efforts raisonnables possibles pour embaucher un suppléant.

ARTICLE 68B CONDITIONS DE TRAVAIL

68B.01 Les parties visées par la présente convention reconnaissent l'importance des systèmes, des politiques et de la structure du système scolaire pour créer un milieu de travail et un environnement d'apprentissage aidant les enseignants à s'acquitter de leurs tâches conformément à la convention collective provinciale des enseignants. Les parties reconnaissent le droit du Ministère et des conseils scolaires, sous réserve des ententes professionnelles conclues avec le SENE, de mettre en place des systèmes, des politiques et des structures dans leur territoire respectif du système d'éducation publique de la Nouvelle-Écosse.

68B.02 L'enseignant ou les enseignants considérant qu'un système, une politique ou une structure représentent un ou des obstacles marqués à l'exécution des tâches d'un enseignant peuvent faire part des faits relatifs à la situation par écrit à leur supérieur immédiat, qui enquêtera, prendra les mesures indiquées et fournira une réponse par écrit dans les quinze (15) jours à l'enseignant ou aux enseignants.

68B.03 Si le supérieur immédiat est incapable de résoudre les préoccupations de l'enseignant ou des enseignants, ces derniers ou le supérieur immédiat pourront faire part, par écrit, des faits relatifs à la situation à une équipe d'examen des conditions de travail. L'équipe sera composée d'un représentant désigné par le directeur général et d'un représentant désigné par le syndicat.

68B.04 L'équipe d'examen des conditions de travail rencontrera l'enseignant ou les enseignants et le supérieur immédiat dans les dix (10) jours qui suivent pour examiner les préoccupations par

écrit de l'enseignant. L'enseignant ou les enseignants pourront être accompagnés d'un représentant du syndicat.

- 68B.05 L'équipe d'examen des conditions de travail examinera toutes les options possibles au sein du conseil et formulera des recommandations dans les quinze (15) jours suivant la rencontre avec l'enseignant ou les enseignants et leur supérieur immédiat ou après une période plus longue convenue par le syndicat et le représentant du conseil scolaire. La ou les recommandations de l'équipe d'examen des conditions de travail seront communiquées à un cadre supérieur du conseil désigné par le directeur général, et une copie de celles-ci sera fournie à l'enseignant ou aux enseignants et à leur supérieur immédiat.
- 68B.06 Le cadre supérieur du conseil désigné examinera et évaluera la ou les recommandations de l'équipe d'examen et communiquera à nouveau dans les dix (10) jours avec l'équipe d'examen pour préciser quelles recommandations seront mises en œuvre, le cas échéant, et il lui livrera des mises à jour lorsque les recommandations acceptées auront été mises en œuvre. La décision du cadre supérieur au sujet de la mise en œuvre ou non des recommandations sera sans appel.
- 68B.07 Si le cadre désigné ne peut accepter les recommandations de l'équipe d'examen des conditions de travail et que l'enseignant ou les enseignants demeurent insatisfaits, ces derniers pourront soumettre la question au syndicat. Lorsque le syndicat considèrera qu'il s'agit d'une question de nature institutionnelle, il pourra la soumettre au coprésident du conseil de l'amélioration des conditions dans les classes afin qu'elle figure à l'ordre du jour du conseil.

ARTICLE 68C CONSEIL DE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DANS LES CLASSES

- 68C.01 Les parties visées par la présente convention établiront, dans les quatorze (14) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente convention, un conseil de l'amélioration des conditions dans les classes (le « conseil ») composé
- (a) d'un coprésident nommé par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance;
 - (b) d'un coprésident nommé par le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse;
 - (c) de trois (3) autres membres nommés par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance;
 - (d) de neuf (9) autres membres nommés conformément à l'article 68C.02.
- 68C.02
- (1) Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance invitera, une fois la présente convention entrée en vigueur, les enseignants de tous les conseils scolaires à manifester leur intérêt à être nommés membre du conseil.
 - (2) Les directeurs généraux des conseils scolaires considèreront collectivement les manifestations d'intérêt reçues en vertu du paragraphe 68C.02(1) et nommeront au conseil (a) trois (3) enseignants d'écoles primaires, (b) trois (3) enseignants d'écoles secondaires premier cycle et (c) trois (3) enseignants d'écoles secondaires second cycle.
 - (3) Les directeurs généraux tiendront compte de la nécessité d'assurer une représentation culturelle et régionale lorsqu'ils effectueront des nominations en vertu du présent article.

- (4) Les personnes nommées en vertu du présent article auront un mandat pouvant atteindre deux (2) ans.
- 68C.03 Les coprésidents feront conjointement rapport aux parties des recommandations du conseil acceptées.
- 68C.04 Le conseil aura pour rôle et mandat de cerner les préoccupations des enseignants ainsi que d'étudier et de soumettre au Ministère ou aux conseils scolaires des recommandations à mettre en œuvre au sujet des exigences institutionnelles visant le temps des enseignants qui pourraient limiter la capacité des enseignants de faciliter l'apprentissage et la réussite des élèves.
- 68C.05
- (i) Les coprésidents nommeront chaque année, d'un commun accord, un facilitateur neutre qui aura pour rôle d'aider les parties à engager un dialogue positif.
 - (ii) Le facilitateur assistera à toutes les réunions du conseil à moins que les coprésidents n'en décident mutuellement autrement.
 - (iii) Le facilitateur initial sera nommé dans les plus brefs délais suivant l'établissement du conseil.
 - (iv) Le facilitateur sera nommé chaque année avant le 15 août de l'année.
 - (v) Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance assumera les coûts relatifs au facilitateur.
- 68C.06
- (i) Le conseil se réunira au minimum chaque mois durant l'année scolaire à moins que les parties n'en déterminent autrement.
 - (ii) Les coprésidents établiront les dates des réunions au cours de chaque année scolaire avant le 15 août de l'année scolaire.
 - (iii) Les coprésidents établiront l'ordre du jour de chaque réunion au moins deux (2) semaines avant la réunion.
 - (iv) Au cours de la première année de fonctionnement, le conseil se réunira dans les 14 jours suivant son établissement.
- 68C.07 Les études sur les dossiers définis seront réalisées dans les six (6) mois suivant la première discussion sur le dossier par le conseil ou au cours de toute autre période de temps jugée pertinente par le conseil. Les études seront réalisées directement par le conseil ou le seront par un groupe de travail formé par le conseil. Les recommandations seront formulées par consensus. Si le conseil ne peut en arriver à un consensus, des recommandations pourront être formulées avec l'accord des deux coprésidents.
- 68C.07A Si les coprésidents ne peuvent s'entendre sur une recommandation conformément au paragraphe 68C.07, le conseil pourra, par vote majoritaire, demander que le facilitateur détermine si un différend ou un obstacle devrait être soumis à un arbitre conformément au présent article. Si le facilitateur détermine que toutes les tentatives raisonnables d'en arriver à une recommandation ont été épuisées, il soumettra le différend à l'arbitre comme précisé ci-dessous.
- (i) La décision de l'arbitre sera définitive et aura force exécutoire pour toutes les parties concernées.
 - (ii) L'arbitre ne prendra aucune décision non conforme aux conditions de la présente convention et il ne changera, n'amendera et ne modifiera pas l'une ou l'autre des dispositions des présentes.

- (iii) Les coprésidents s'entendront, dans les deux semaines suivant l'établissement du conseil, puis chaque année par la suite, sur une liste de trois arbitres.
- (iv) Les coprésidents s'entendront mutuellement sur le choix de l'arbitre parmi la liste des trois arbitres sélectionnés en vertu de l'alinéa (iii) ou, si les coprésidents ne peuvent pas s'entendre, l'arbitre sera choisi par tirage parmi la liste des trois arbitres.
- (v) L'arbitre n'aura pas le pouvoir de créer, de changer, d'amender ou de modifier des politiques. La création de politiques demeurera de la compétence exclusive du ministre ou des conseils scolaires, selon le cas. Nonobstant ce qui précède, l'arbitre aura le pouvoir, dans le cas de tous différends concernant l'interprétation, l'application et l'administration d'une politique existante, d'interpréter et d'appliquer la politique aux conditions institutionnelles ayant suscité les problèmes.
- (vi) Les questions soumises à l'arbitrage seront entendues suivant un calendrier accéléré prévoyant la tenue d'une audience ou la soumission d'exposés dans les 30 jours suivant le renvoi de la question. L'arbitre aura plein pouvoir sur le processus suivi.
- (vii) L'arbitre n'aura aucun pouvoir de dépense de fonds à moins
 - a. qu'une proposition expresse de dépense n'ait été soumise au conseil suivant le paragraphe 68C.08 ou 68C.09;
 - b. que la proposition n'amène pas le conseil à dépasser le budget annuel ayant pu être établi par le ministre à l'intention du conseil;
 - c. que la proposition expresse de dépense ne dépasse pas 500 000 \$ au cours d'une année scolaire.
- (viii) L'arbitre rendra une décision dans les 30 jours suivant la réception des dossiers soumis ou au cours de toutes autres périodes mutuellement convenues par les parties.
- (ix) Les parties visées par la présente convention partageront les coûts de l'arbitre.

68C.08 Sans limiter le mandat général du conseil, l'employeur et le syndicat se sont entendus sur un certain nombre de questions prioritaires qu'ils souhaitent que le conseil examine. Les sujets qui suivent constitueront le point de mire initial des activités du conseil :

- (a) la collecte de données et la soumission de rapport;
- (b) l'appréciation et l'évaluation;
- (c) la possibilité de déplacer une ou deux journées d'évaluation des élèves, de classement et d'administration prévue au paragraphe 25.05 (ii) à une ou plusieurs périodes de l'année scolaire suivant immédiatement la préparation des bulletins scolaires;
- (d) la ou les politiques sur l'assiduité des élèves;
- (e) la technologie et les processus de travail, notamment PowerSchool et TIENET;
- (f) le champ d'activité des enseignants;
- (g) la planification de la réussite des élèves;
- (h) les classes complexes;
- (i) les tailles des classes à tous les niveaux;
- (j) la ou les politiques relatives à la discipline des élèves.

68C.09 Le conseil prévoira un processus pour la définition de points prioritaires supplémentaires qui pourraient être ajoutés, à condition qu'ils s'agissent de points de nature institutionnelle, devant être considérés par le conseil. Il pourrait par exemple s'agir de tendances relevées et de problèmes institutionnels provenant des équipes d'examen du climat dans les classes ou des équipes d'examen des conditions de travail.

- 68C.10 (1) Le conseil considérera comme une priorité immédiate les points 68C.08(a) à (e) lors de la première réunion.
- (2) Le conseil formulera des recommandations au sujet des points évoqués au paragraphe 68C.10(1) avant le 28 avril 2017.

ARTICLE 69 DURÉE ET RÉSILIATION

- | | |
|-------|---|
| 69.01 | La présente convention collective entrera en vigueur le 1 ^{er} août 2015 et le demeurera jusqu'au 31 juillet 2019, ou jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit adoptée conformément à la loi sur la convention collective des enseignants (<i>Teachers' Collective Bargaining Act</i>). |
| 69.02 | Dans les cinq (5) mois précédant l'expiration ou la résiliation de la présente convention collective, une partie peut, sur présentation d'un avis écrit, obliger l'autre partie à entreprendre des négociations collectives. |

LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE lie les parties concernées et leurs successeurs et s'applique à leur profit.

EN FOI DE QUOI les parties liées par la présente convention ont signé la convention à la date mentionnée ci-dessus.

SIGNÉ, SCELLÉ ET DÉLIVRÉ
en présence de:

PROVINCE DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

Témoign	Ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance
---------	--

**SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE LA
NOUVELLE ÉCOSSE**

Témoign	Président
---------	-----------

Témoign	Directeur administratif
---------	-------------------------

LETTRE D'ENTENTE

PROMOTION SOCIALE (1)

- .01 Les parties conviennent d'appuyer, pour la durée de la présente convention, un programme de promotion sociale au sein du système scolaire.
- .02 Le terme « promotion sociale » désigne les politiques et procédures qui garantissent que les femmes et les membres des minorités visibles font l'objet d'un traitement attentif dans :
- (i) les pratiques d'embauche des conseils scolaires;
 - (ii) les occasions de promotion dans l'administration scolaire.
- .03 Ce programme de promotion sociale vise à corriger toute représentation insuffisante des femmes et des membres des minorités visibles dans le secteur de l'éducation.
- .04 Pour que le programme de promotion sociale puisse se réaliser, on convient d'établir un comité de coordination qui sera formé des personnes suivantes :
- (i) une personne nommée par la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et qui fera office de président;
 - (ii) une personne nommée par l'Association des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse;
 - (iii) une personne nommée par le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse;
 - (iv) toute autre personne-ressource que les personnes nommées aux alinéas (i), (ii) et (iii) conviennent à l'unanimité d'engager;
 - (v) ces personnes-ressources ne seront pas des membres votants du comité.
- .05 Le mandat du comité de coordination doit comprendre, sans s'y limiter, les tâches suivantes :
- (i) inviter les conseils scolaires à examiner leur procédure d'embauche pour veiller à ce que les femmes et les membres des minorités visibles soient encouragés à chercher un emploi dans l'enseignement;
 - (ii) encourager les conseils scolaires à identifier les femmes et les membres des minorités visibles qui sont qualifiés et qui souhaitent obtenir de l'avancement;
 - (iii) recevoir chaque année un rapport sommaire de chaque conseil scolaire mentionnant les mesures de promotion sociale prises au cours de l'exercice précédent;
 - (iv) analyser les rapports reçus de la part des conseils scolaires qui contiennent les prévisions concernant les besoins en personnel au cours des cinq (5) années allant de 1995-1996 à 2000-2001 et préparer un rapport global annuel à l'intention de la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, de l'Association des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse et du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse mentionnant les progrès réalisés dans le domaine de la promotion sociale.
- .06 Le comité de coordination se rencontrera au moins trois (3) fois par an afin de s'acquitter de son mandat.

La présente lettre d'entente sera jointe à la convention collective et sera considérée comme en faisant partie.

LETTRE D'ENTENTE

ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS (taux de rémunération) (2)

Les parties signataires de la présente convention collective s'entendent sur l'interprétation suivante du taux journalier de rémunération d'un enseignant suppléant lorsque celui-ci remplace un enseignant lié par un contrat à durée déterminée dont le contrat est de moins de cent pour cent (100 %).

- .01 L'enseignant suppléant ne recevra pas moins de cinquante pour cent (50 %) du plein taux de rémunération quotidien pour chaque journée de service.
- .02 Si l'enseignant est engagé pour plus de cinquante pour cent (50 %) de la journée d'enseignement, il recevra le pourcentage du plein taux de rémunération quotidien correspondant au pourcentage de la journée d'enseignement pour lequel il est engagé.
- .03 Le taux de rémunération quotidien sera déterminé conformément au principe des journées d'enseignement consécutives tel qu'il est exposé à l'article 32 de la présente convention collective.
- .04 Cette interprétation ne s'applique pas aux cas où un enseignant suppléant est classifié comme enseignant régulier à des fins salariales conformément au paragraphe 32.02.

LETTRE D'ENTENTE

FERMETURES D'ÉCOLES (3)

Les parties signataires s'entendent sur le fait que la présence au travail des enseignants dans le cas de fermetures d'écoles pour des raisons autres que les intempéries sera régie par les procédures suivantes :

- .01 Le jour même où l'école est fermée, les enseignants ne sont pas tenus de rester au travail ou de se présenter au travail.
- .02 Lorsque l'école est fermée pendant deux journées consécutives, le conseil scolaire peut, s'il le souhaite, demander aux enseignants de se présenter au travail (selon les tâches qui leur sont attribuées).
- .03 Lorsqu'on sait à l'avance qu'une fermeture de l'école est prévue, le conseil scolaire peut, s'il le souhaite, demander aux enseignants de se présenter au travail le premier jour de la fermeture de l'école et les jours suivants.
- .04 Les enseignants disposeront des installations et des ressources nécessaires pour accomplir un travail efficace.

LETTRE D'ENTENTE

DATE DE MISE EN ŒUVRE (4)

Les parties signataires s'entendent et s'accordent sur le fait que, dans la présente convention collective :

- (a) les clauses qui n'ont pas changé par rapport à celles figurant dans la Convention provinciale des enseignants du 14 mai 2013 demeurent en vigueur à compter du 1^{er} août 2015;
- (b) les clauses qui stipulent une date d'entrée en vigueur sont en vigueur à la date indiquée;
- (c) toutes les autres clauses de la présente convention collective sont en vigueur à la date de signature de la convention.

LETTRE D'ENTENTE

PROJET PILOTE DES ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS (accidents de travail) (5)

Les parties conviennent que les enseignants suppléants auront droit à des congés d'accident de travail aux conditions ci-après pendant la durée de la présente convention.

1. Un enseignant suppléant qui subit un accident dans le cadre de l'exécution de ses fonctions peut soumettre au conseil scolaire une demande d'autorisation de participation au « projet pilote » relatif aux accidents de travail des enseignants suppléants ». (Même demande que dans le cas des accidents de travail normaux avec un changement de titre.)
2. Une fois la demande acceptée, le conseil scolaire dirigera la demande de l'enseignant suppléant vers le Comité des accidents de travail. Ce dernier considèrera (conformément au paragraphe 26.07 de la convention provinciale des enseignants) les demandes de participation au projet pilote relatif aux accidents de travail des enseignants suppléants au cas par cas et il approuvera lorsqu'il y aura lieu, les prestations/indemnités pertinentes.
3. Le Comité des accidents de travail tentera de déterminer les prestations/indemnités de l'enseignant et prendra en considération ces facteurs :
 - a) les périodes de travail antérieures de l'enseignant suppléant;
 - b) les titres, qualités et préférences de l'enseignant suppléant;
 - c) compte tenu des points a et b, les possibilités de suppléance perdues par l'enseignant suppléant après l'accident de travail;
 - d) les périodes de travail d'autres enseignants se trouvant dans une situation similaire après l'accident du demandeur;
 - e) les autres facteurs pertinents.
4. Le Comité des accidents de travail considèrera les demandes
 - a) de produits ou d'appareils de santé prescrits par un médecin convenant à la blessure sur le plan médical;
 - b) de remboursement des jours d'enseignement raisonnablement anticipés perdus par suite de l'accident;
 - c) des frais de déplacement connexes.
5. L'engagement au sein d'autres emplois rétribués pendant le congé payé sans l'approbation écrite du conseil scolaire disqualifiera l'enseignant suppléant d'autres prestations salariales en vertu des conditions du présent article. La réception d'une rétribution d'un autre employeur pourrait entraîner une réduction des prestations/indemnités.
6. Le conseil pourrait exiger dans le cadre du projet pilote que l'enseignant suppléant soit examiné par un médecin praticien acceptable au syndicat et à l'employeur. Ledit médecin praticien pourrait demander une évaluation des capacités fonctionnelles de la part d'un dispensateur de soins de santé qualifié ou au moyen d'un autre outil d'évaluation pertinent en vue d'évaluer la capacité de retour au travail de l'enseignant suppléant. Des copies de la correspondance ou de la communication relative à la demande seront transmises à l'enseignant suppléant au moment de la demande. Le conseil assumera le coût d'un tel examen.

7. Chaque demande de service, produit ou appareil de santé soumise doit être accompagnée d'un reçu et d'une note ou ordonnance d'un médecin.
8. Le Comité des accidents de travail pourrait exiger que l'enseignant suppléant s'inscrive ou maintienne son inscription au régime d'assurance collective Total Care du SENE et, le cas échéant, fournir une protection des primes du participant particulier visé. Lorsqu'un suppléant est inscrit à un régime d'assurance collective, il devra accéder au régime en question avant de soumettre une demande au Comité des accidents de travail.
9. Les journées pour lesquelles un remboursement est accordé seront considérées comme des jours d'enseignement suivant l'alinéa 19.05 (vi).
10. Les demandes d'indemnisation seront considérées à condition que l'enseignant suppléant demeure disponible et recherche activement un emploi comme enseignant « en l'absence » de blessure. La demande d'indemnisation ne saura en aucune circonstance dépasser les limites de temps précisées à l'article 26.
11. Lorsque le Comité ne peut pas s'entendre sur les prestations/indemnités à verser, le syndicat pourra soumettre la demande à l'arbitre nommé par le Comité suivant l'alinéa 26.07 (ii) de la convention collective provinciale des enseignants. Ledit arbitre déterminera les prestations/indemnités appropriées payables en vertu de la convention en question.

ANNEXE A

CONTRAT PERMANENT

APPROUVÉ PAR LA MINISTRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE
ENFANCE EN VERTU DE LA LOI SUR L'ÉDUCATION (*EDUCATION ACT*), LNE 1995-1996,
CHAP. 1

PROTOCOLE D'ENTENTE rédigé en deux (2) exemplaires et conclu le ____ 20__.

E N T R E :

_____ de

Numéro professionnel _____

(l'enseignant)

D'UNE PART

- et -

le _____

(le conseil scolaire)

D'AUTRE PART

Les parties conviennent de ce qui suit en vertu des présentes :

ARTICLE UN

Accord sur l'enseignement

- 1.01 L'enseignant convient avec le conseil scolaire d'effectuer des activités d'enseignement, de supervision et d'administration dans une école publique administrée par le conseil, et le conseil accepte d'employer l'enseignant à temps plein pendant cent-quatre-vingt-quinze (195) jours par année scolaire ou pendant un nombre de jours inférieur selon que l'autorisent les conditions de la présente convention ou les conditions d'une convention régionale.
- 1.02 Le présent contrat sera en vigueur pour toute la durée de l'année scolaire à compter du premier jour d'août 20__ jusqu'au trente-et-unième jour de juillet 20__ inclusivement et sera reconduit d'une année à l'autre jusqu'à ce que l'une des parties y mette fin de la manière prescrite à l'article trois (3) du présent contrat.

ARTICLE DEUX

Rémunération de l'enseignant

- 2.01 Le conseil convient de verser à l'enseignant une rémunération annuelle conforme aux dispositions de la convention provinciale des enseignants et à ses modifications applicables à la catégorie du certificat ou du permis de l'enseignant, à son expérience et au poste qu'il détient et correspondant au nombre de jours où l'enseignant a enseigné ou est réputé avoir enseigné par rapport au nombre total de jours d'enseignement contenus dans l'année scolaire.
- 2.02 Aux fins de la détermination de la rémunération ou du salaire d'un enseignant, le terme « jours où l'enseignant a enseigné » désigne :
- (a) tout jour reconnu comme un jour où il y a eu enseignement selon les règlements établis en vertu de la loi sur l'éducation (*Education Act*);
 - (b) toute journée considérée comme un jour où il y a eu enseignement en vertu d'une entente intervenue entre le Ministère ou le conseil scolaire et le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse;
 - (c) toute autre journée considérée par le conseil comme une journée où il y a eu enseignement.

ARTICLE TROIS

Résiliation du contrat, suspension et congédiement

- 3.01 Le présent contrat peut être résilié en tout temps, sous réserve que les parties liées par la présente convention y consentent d'un commun accord.
- 3.02 L'enseignant peut, au moyen d'un avis écrit signifié au conseil au plus tard le premier jour d'avril, résilier le présent contrat à la fin de toute année scolaire.
- 3.03 Le conseil peut, au moyen d'un avis signifié par écrit à l'enseignant au plus tard le quinzième jour de mai, résilier le présent contrat conformément aux dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*) et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications.
- 3.04 Le conseil peut, par l'envoi d'un avis écrit, suspendre ou congédier l'enseignant n'importe quand durant l'année scolaire sous réserve des dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*) et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications.

ARTICLE QUATRE

Divers

- 4.01 Le conseil et l'enseignant conviennent d'un commun accord que les parties liées par le présent contrat et l'entente proprement dite demeurent à tous égards soumises aux dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*), des règlements afférents et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications.
- 4.02 Le conseil et l'enseignant conviennent d'un commun accord que le présent contrat est valable sous réserve du fait que l'enseignant détient un certificat ou un permis d'enseignement valide en Nouvelle-Écosse.

EN FOI DE QUOI les parties liées par le présent contrat ont apposé leur signature
le ____ 20____.

Témoin

Enseignant

Témoin

Secrétaire du conseil scolaire

ANNEXE B

CONTRAT D'ENSEIGNANT PROBATOIRE

APPROUVÉ PAR LA MINISTRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE
ENFANCE EN VERTU DE LA LOI SUR L'ÉDUCATION (*EDUCATION ACT*), LNE 1995-1996,
CHAP. 1

PROTOCOLE D'ENTENTE rédigé en deux (2) exemplaires et conclu le ____ 20__.

E N T R E :

_____ de

Numéro professionnel _____

(l'enseignant)

D'UNE PART

- et -

le _____

(le conseil scolaire)

D'AUTRE PART

Les parties conviennent de ce qui suit en vertu des présentes :

ARTICLE UN

Accord sur l'enseignement

- 1.01 L'enseignant convient avec le conseil scolaire d'effectuer des activités d'enseignement, de supervision et d'administration dans une école publique administrée par le conseil, et le conseil accepte d'employer l'enseignant à temps plein pendant au moins cent-soixante-quinze (175) jours par année scolaire au cours de chacune de deux (2) années consécutives, sous réserve de l'alinéa 20-02 (ii) (*Permanence*) de la présente convention.
- 1.02 La durée du présent contrat sera de deux (2) années scolaires commençant le premier jour d'août 20__ et se terminant le trente-et-unième jour de juillet 20__, sauf si le contrat est résilié de la façon prescrite à l'article trois (3) du présent contrat ou qu'une année de remplacement est offerte tel que prévu au paragraphe 20.02 (ii).

ARTICLE DEUX

Rémunération de l'enseignant

- 2.01 Le conseil convient de verser à l'enseignant une rémunération annuelle conforme aux dispositions de la convention provinciale des enseignants et à ses modifications applicables à la catégorie du certificat ou du permis de l'enseignant, à son expérience et au poste qu'il détient, correspondant au nombre de jours où l'enseignant a enseigné ou est réputé avoir enseigné par rapport au nombre total de jours d'enseignement contenus dans l'année scolaire.
- 2.02 Aux fins de la détermination de la rémunération ou du salaire d'un enseignant, le terme « jours où l'enseignant a enseigné » désigne :
- (a) tout jour reconnu comme un jour où il y a eu enseignement selon les règlements établis en vertu de la loi sur l'éducation (*Education Act*);
 - (b) toute journée considérée comme un jour où il y a eu enseignement en vertu d'une entente intervenue entre le Ministère ou le conseil scolaire et le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse;
 - (c) toute autre journée considérée par le conseil comme une journée où il y a eu enseignement.

ARTICLE TROIS

Résiliation du contrat, suspension et congédiement

- 3.01 Le présent contrat peut être résilié en tout temps, sous réserve que les parties liées par la présente convention y consentent d'un commun accord.
- 3.02 L'enseignant peut, au moyen d'un avis écrit signifié au conseil au plus tard le premier jour d'avril, résilier le présent contrat à la fin de toute année scolaire.
- 3.03 Le conseil peut, au moyen d'un avis signifié par écrit à l'enseignant au plus tard le quinzième jour de mai, résilier le présent contrat conformément aux dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*) et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications.
- 3.04 Le conseil peut, par l'envoi d'un avis écrit, suspendre ou congédier l'enseignant n'importe quand durant l'année scolaire sous réserve des dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*) et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications.

ARTICLE QUATRE

Divers

- 4.01 Le conseil et l'enseignant conviennent d'un commun accord que les parties liées par le présent contrat et l'entente proprement dite demeurent à tous égards soumises aux dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*), des règlements afférents et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications.
- 4.02 Le conseil et l'enseignant conviennent d'un commun accord que le présent contrat est valable sous réserve du fait que l'enseignant détient un certificat ou un permis d'enseignement valide en Nouvelle-Écosse.

EN FOI DE QUOI les parties liées par le présent contrat ont apposé leur signature
le ____ ____ 20____.

Témoin

Enseignant

Témoin

Secrétaire du conseil scolaire

ANNEXE C

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

APPROUVÉ PAR LA MINISTRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE
ENFANCE EN VERTU DE LA LOI SUR L'ÉDUCATION (*EDUCATION ACT*), LNE 1995-1996,
CHAP. 1

PROTOCOLE D'ENTENTE rédigé en deux (2) exemplaires et conclu le ____ 20__.

E N T R E :

_____ de

Numéro professionnel _____
(l'enseignant)

D'UNE PART

- et -

le _____

(le conseil scolaire)

D'AUTRE PART

Les parties conviennent de ce qui suit en vertu du présent contrat :

ARTICLE UN

Accord sur l'enseignement

- 1.01 L'enseignant convient avec le conseil scolaire d'effectuer des activités d'enseignement, de supervision et d'administration dans une école publique administrée par le conseil pour une période de ____ jours pendant la durée du présent contrat. La répartition de ces jours dans le calendrier est déterminée par le directeur général, la personne responsable du système scolaire.
- 1.02 Le présent contrat s'étendra sur toute l'année scolaire, à compter du premier jour d'août 20__, et se terminera le 31 juillet 20__, à moins d'être résilié avant le trente-et-unième jour de juillet 20__, d'un commun accord entre les parties liées par le présent contrat et de la manière établie à l'article trois (3) du présent contrat.

1.03 L'enseignant (cocher la réponse qui s'applique) :

- (i) remplace _____, qui est en congé pour l'année scolaire 20__-20__;
- (ii) remplace _____, qui est en affectation temporaire à un autre poste pour l'année scolaire 20__-20__;
- (iii) remplace un enseignant qui occupe un poste régulier et permanent et qui travaille à temps partagé;
- (iv) remplace _____, qui enseigne pour un semestre de l'année scolaire 20__-20__;
- (v) remplace _____ en congé sans solde à la suite d'une absence minimale de deux (2) années scolaires consécutives;
- (vi) travaille à temps partagé pour toute l'année scolaire;
- (vii) travaille à temps partiel pour toute l'année scolaire, pour le reste d'un semestre ou pour le reste de l'année scolaire;
- (viii) enseigne pendant un semestre;
- (ix) remplace _____, qui est en congé avec traitement différé pour une période de six (6) mois;
- (x) remplace _____, qui est en affectation temporaire à un autre poste pour ____ jours [moins de cent-soixante-quinze (175) jours];
- (xi) remplace _____, qui a quitté son poste au conseil scolaire après le vingtième jour d'école;
- (xii) occupe un nouveau poste créé après le vingtième jour d'école;
- (xiii) remplace _____, qui est en congé sans solde pour plus de quarante (40) jours et ne reviendra pas travailler pendant le reste de l'année scolaire;
- (xiv) remplace _____, qui est en congé parental pour plus de quarante (40) jours au cours de l'année scolaire;
- (xv) assume une affectation temporaire pendant ____ jours.

ARTICLE DEUX

Rémunération

- 2.01 Le conseil convient de verser à l'enseignant une rémunération annuelle conforme aux dispositions de la convention provinciale des enseignants et à ses modifications applicables à la catégorie du certificat ou du permis de l'enseignant, à son expérience et au poste qu'il détient, correspondant au nombre de jours où l'enseignant a enseigné ou est réputé avoir enseigné par rapport au nombre total de jours d'enseignement contenus dans l'année scolaire.

ARTICLE TROIS

Suspension et congédiement

- 3.01 Le conseil peut, sur signification d'un avis écrit, suspendre ou congédier l'enseignant à tout moment durant l'année scolaire, conformément aux dispositions des articles 33, 34, 35 et 36 de la loi sur l'éducation (*Education Act*), de la convention provinciale des enseignants et des modifications de ces textes.

ARTICLE QUATRE

Divers

- 4.01 Le conseil et l'enseignant conviennent d'un commun accord que les parties liées par le présent contrat et l'entente proprement dite demeurent à tous égards soumises aux dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*), des règlements afférents et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications.
- 4.02 Le conseil et l'enseignant conviennent d'un commun accord que le présent contrat est valable sous réserve du fait que l'enseignant détient un certificat ou un permis d'enseignement en vigueur en Nouvelle-Écosse.

EN FOI DE QUOI les parties liées par le présent contrat ont apposé leur signature le ____ 20____.

Témoin

Enseignant

Témoin

Secrétaire du conseil scolaire

ANNEXE A
1^{er} aout 2015 au 31 juillet 2016

Position à l'échelle	APEP	Année(s) d'enseignement	CAPM CAP1 CAP2	CAP3	CEPI CAP4	CEPII CAP5 CAP1	CEPIII CAP6 ATC1	CEPIV CAP7 ATC2	CAP8 ATC3
1	46118	1	46921	46921	46119	51711	57833	62940	67784
2	48289	2		46921	48290	54473	60896	66002	70847
3	50459	3		46921	50460	57234	63958	69065	73910
4	52630	4		46921	52631	59996	67021	72127	76972
5	54801	5		46921	54802	62758	70083	75190	80035
6	56970	6		51000	56972	65520	73146	78253	83097
		7 et 8			59143	68281	76209	81315	86161
		9 et 10				71043	79271	84378	89224
		11+				73804	82335	87440	92286

Annexe D2
1^{er} aout 2016 au 31 juillet 2017

Position à l'échelle	APEP	Année(s) d'enseignement	CAPM CAP1 CAP2	CAP3	CEPI CAP4	CEPII CAP5 CAP1	CEPIII CAP6 ATC1	CEPIV CAP7 ATC2	CAP8 ATC3
1	46118	1	46921	46921	46119	51711	57833	62940	67784
2	48289	2		46921	48290	54473	60896	66002	70847
3	50459	3		46921	50460	57234	63958	69065	73910
4	52630	4		46921	52631	59996	67021	72127	76972
5	54801	5		46921	54802	62758	70083	75190	80035
6	56970	6		51000	56972	65520	73146	78253	83097
		7			59143	68281	76209	81315	86161
		8 et 9				71043	79271	84378	89224
		10+				73804	82335	87440	92286

Annexe D3
1^{er} aout 2017 au 31 juillet 2018

Position à l'échelle	APEP	Année(s) d'enseignement	CAPM CAP1 CAP2	CAP3	CEPI CAP4	CEPII CAP5 CAP1	CEPIII CAP6 ATC1	CEPIV CAP7 ATC2	CAP8 ATC3
1	46579	1	47390	47390	46580	52228	58411	63569	68462
2	48772	2		47390	48773	55018	61505	66662	71555
3	50964	3		47390	50965	57806	64598	69756	74649
4	53156	4		47390	53157	60596	67691	72848	77742
5	55349	5		47390	55350	63386	70784	75942	80835
6	57540	6		51510	57542	66175	73877	79036	83928
		7			59734	68964	76971	82128	87023
		8				71753	80064	85222	90116
		9+				74542	83158	88314	93209

Annexe D4
1^{er} aout 2018 au 30 juillet 2019

Position à l'échelle	APEP	Année(s) d'enseignement	CAPM CAP1 CAP2	CAP3	CEPI CAP4	CEPII CAP5 CAP1	CEPIII CAP6 ATC1	CEPIV CAP7 ATC2	CAP8 ATC3
1	47278	1	48101	48101	47279	53011	59287	64523	69489
2	49504	2		48101	49505	55843	62428	67662	72628
3	51728	3		48101	51729	58673	65567	70802	75769
4	53953	4		48101	53954	61505	68706	73941	78908
5	56179	5		48101	56180	64337	71846	77081	82048
6	58403	6		52283	58405	67168	74985	80222	85187
		7			60630	69998	78126	83360	88328
		8				72829	81265	86500	91468
		9+				75660	84405	89639	94607

Annexe D5
31 juillet 2019

Position à l'échelle	APEP	Année(s) d'enseignement	CAPM CAP1 CAP2	CAP3	CEPI CAP4	CEPII CAP5 CAP1	CEPIII CAP6 ATC1	CEPIV CAP7 ATC2	CAP8 ATC3
1	47514	1	48342	48342	47515	53276	59583	64846	69836
2	49752	2		48342	49753	56122	62740	68000	72991
3	51987	3		48342	51988	58966	65895	71156	76148
4	54223	4		48342	54224	61813	69050	74311	79303
5	56460	5		48342	56461	64659	72205	77466	82458
6	58695	6		52544	58697	67504	75360	80623	85613
		7			60933	70348	78517	83777	88770
		8				73193	81671	86933	91925
		9+				76038	84827	90087	95080

ANNEXE E1
Du 1^{er} août 2015 au 31 juillet 2016

<u>ENSEIGNANTS</u>			
(Taux de base)	50 ou moins		21345 \$
	51 - 100		21 345 \$ plus 120 \$ par enseignant au-delà de 50 jusqu'à concurrence de 27 663 \$
	101 - 200		29 204 \$
	201 - 350		31 450 \$
	351 - 500		33 702 \$
	501 - 650		35 939 \$
	651 - 800		38 188 \$
	801 - 1 000		40 439 \$
	1 001 - 1 200		42 688 \$
	Plus de 1 200		44 938 \$

Directeur	Pas moins de soixante-dix pour cent (70 %) du taux de base, ou 773 \$ de plus que ce que toucherait le directeur s'il était directeur de la plus grande école du système au sein duquel il travaille, selon le plus élevé des deux montants.
Superviseur de sous-système	Pas moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de base selon le nombre d'enseignants que compte sa sphère de responsabilité.
Coordonnateur	Même salaire que le directeur d'une école comptant au moins 18 et au plus 30 enseignants, selon le nombre d'enseignants qui relèvent du coordonnateur.

<u>ENSEIGNANTS</u>		
Directeur	Écoles de 1 – 5 enseignants	5 956 \$
	Écoles de 6 – 15 enseignants	5 956 \$ plus 717 \$ par enseignant au-delà de cinq (5)
	Écoles de 16 – 30 enseignants	13 129 \$ plus 541 \$ par enseignant au-delà de quinze (15)
	Écoles de 31 – 45 enseignants	21 246 \$ plus 109 \$ par enseignant au-delà de trente (30)
	Écoles de 46 enseignants ou plus	22 863 \$ plus 82 \$ par enseignant au-delà de quarante-cinq (45)
Directeur(s) adjoints(s)	50 % du taux versé au directeur de l'école selon le nombre d'enseignants dans sa sphère de responsabilité géographique.	
Chef de département ou consultant en systèmes	563 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 5 640 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, l'enseignant doit enseigner plus de cinquante pour cent (50 %) de son temps au sein du département.	

ANNEXE E2
Du 1^{er} août 2016 au 31 juillet 2017

<u>ENSEIGNANTS</u>			
(Taux de base)	50 ou moins		21 345 \$
	51 - 100		21 345 \$ plus 120 \$ par enseignant au-delà de 50 jusqu'à concurrence de 27 663 \$
	101 - 200		29 204 \$
	201 - 350		31 450 \$
	351 - 500		33 702 \$
	501 - 650		35 939 \$
	651 - 800		38 188 \$
	801 - 1 000		40 439 \$
	1 001 - 1 200		42 688 \$
	Plus de 1 200		44 938 \$

Directeur	Pas moins de soixante-dix pour cent (70 %) du taux de base, ou 773 \$ de plus que ce que toucherait le directeur s'il était directeur de la plus grande école du système au sein duquel il travaille, selon le plus élevé des deux montants.
Superviseur de sous-système	Pas moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de base selon le nombre d'enseignants que compte sa sphère de responsabilité.
Coordonnateur	Même salaire que le directeur d'une école comptant au moins 18 et au plus 30 enseignants, selon le nombre d'enseignants qui relèvent du coordonnateur.

<u>ENSEIGNANTS</u>		
Directeur	Écoles de 1 – 5 enseignants	5 956 \$
	Écoles de 6 – 15 enseignants	5 956 \$ plus 717 \$ par enseignant au-delà de cinq (5)
	Écoles de 16 – 30 enseignants	13 129 \$ plus 541 \$ par enseignant au-delà de quinze (15)
	Écoles de 31 – 45 enseignants	21 246 \$ plus 109 \$ par enseignant au-delà de trente (30)
	Écoles de 46 enseignants ou plus	22 863 \$ plus 82 \$ par enseignant au-delà de quarante-cinq (45)
Directeur(s) adjoints(s)	50 % du taux versé au directeur de l'école selon le nombre d'enseignants dans sa sphère de responsabilité géographique.	
Chef de département ou consultant en systèmes	563 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 5 640 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, l'enseignant doit enseigner plus de cinquante pour cent (50 %) de son temps au sein du département.	

ANNEXE E3
Du 1^{er} août 2017 au 31 juillet 2018

<u>ENSEIGNANTS</u>			
(Taux de base)	50 ou	moins	21 558 \$
	51 -	100	21 558 \$ plus 121 \$ par enseignant au-delà de 50 jusqu'à concurrence de 27 940 \$
	101 -	200	29 496 \$
	201 -	350	31 765 \$
	351 -	500	34 309 \$
	501 -	650	36 298 \$
	651 -	800	38 570 \$
	801 -	1 000	40 843 \$
	1 001 -	1 200	43 115 \$
	Plus de	1 200	45 387 \$

Directeur	Pas moins de soixante-dix pour cent (70 %) du taux de base, ou 781 \$ de plus que ce que toucherait le directeur s'il était directeur de la plus grande école du système au sein duquel il travaille, selon le plus élevé des deux montants.
Superviseur de sous-système	Pas moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de base selon le nombre d'enseignants que compte sa sphère de responsabilité.
Coordonnateur	Même salaire que le directeur d'une école comptant au moins 18 et au plus 30 enseignants, selon le nombre d'enseignants qui relèvent du coordonnateur.

<u>ENSEIGNANTS</u>		
Directeur	Écoles de 1 – 5 enseignants	6 016 \$
	Écoles de 6 – 15 enseignants	6 016 \$ plus 724 \$ par enseignant au-delà de cinq (5)
	Écoles de 16 – 30 enseignants	13 260 \$ plus 546 \$ par enseignant au-delà de quinze (15)
	Écoles de 31 – 45 enseignants	21 458 \$ plus 110 \$ par enseignant au-delà de trente (30)
	Écoles de 46 enseignants ou plus	23 092 \$ plus 83 \$ par enseignant au-delà de quarante-cinq (45)
Directeur(s) adjoints(s)	50 % du taux versé au directeur de l'école selon le nombre d'enseignants dans sa sphère de responsabilité géographique.	
Chef de département ou consultant en systèmes	569 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 5 696 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, l'enseignant doit enseigner plus de cinquante pour cent (50 %) de son temps au sein du département.	

ANNEXE E4
Du 1^{er} août 2018 au 30 juillet 2019

<u>ENSEIGNANTS</u>			
(Taux de base)	50 ou	moins	21 881 \$
	51 -	100	21 881 \$ plus 123 \$ par enseignant au-delà de 50 jusqu'à concurrence de 28 359 \$
	101 -	200	29 938 \$
	201 -	350	32 241 \$
	351 -	500	34 550 \$
	501 -	650	36 842 \$
	651 -	800	39 149 \$
	801 -	1 000	41 456 \$
	1 001 -	1 200	43 752 \$
	Plus de	1 200	46 068 \$

Directeur	Pas moins de soixante-dix pour cent (70 %) du taux de base, ou 793 \$ de plus que ce que toucherait le directeur s'il était directeur de la plus grande école du système au sein duquel il travaille, selon le plus élevé des deux montants.
Superviseur de sous-système	Pas moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de base selon le nombre d'enseignants que compte sa sphère de responsabilité.
Coordonnateur	Même salaire que le directeur d'une école comptant au moins 18 et au plus 30 enseignants, selon le nombre d'enseignants qui relèvent du coordonnateur.

<u>ENSEIGNANTS</u>		
Directeur	Écoles de 1 – 5 enseignants	6 106 \$
	Écoles de 6 – 15 enseignants	6 106 \$ plus 735 \$ par enseignant au-delà de cinq (5)
	Écoles de 16 – 30 enseignants	13 459 \$ plus 554 \$ par enseignant au-delà de quinze (15)
	Écoles de 31 – 45 enseignants	21 780 \$ plus 112 \$ par enseignant au-delà de trente (30)
	Écoles de 46 enseignants ou plus	24 438 \$ plus 84 \$ par enseignant au-delà de quarante-cinq (45)
Directeur(s) adjoints(s)	50 % du taux versé au directeur de l'école selon le nombre d'enseignants dans sa sphère de responsabilité géographique.	
Chef de département ou consultant en systèmes	578 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 5 781 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, l'enseignant doit enseigner plus de cinquante pour cent (50 %) de son temps au sein du département.	

ANNEXE E5
31 juillet 2019

<u>ENSEIGNANTS</u>		
(Taux de base)	50 ou moins	21 990 \$
	51 - 100	21 990 \$ plus 124 \$ par enseignant au-delà de 50 jusqu'à concurrence de 28 501 \$
	101 - 200	30 088 \$
	201 - 350	32 402 \$
	351 - 500	34 723 \$
	501 - 650	37 026 \$
	651 - 800	39 345 \$
	801 - 1 000	41 663 \$
	1 001 - 1 200	43 981 \$
	Plus de 1 200	46 298 \$
Directeur	Pas moins de soixante-dix pour cent (70 %) du taux de base, ou 797 \$ de plus que ce que toucherait le directeur s'il était directeur de la plus grande école du système au sein duquel il travaille, selon le plus élevé des deux montants.	
Superviseur de sous-système	Pas moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de base selon le nombre d'enseignants que compte sa sphère de responsabilité.	
Coordonnateur	Même salaire que le directeur d'une école comptant au moins 18 et au plus 30 enseignants, selon le nombre d'enseignants qui relèvent du coordonnateur.	
<u>ENSEIGNANTS</u>		
Directeur	Écoles de 1 – 5 enseignants	6 137 \$
	Écoles de 6 – 15 enseignants	6 137 \$ plus 739 \$ par enseignant au-delà de cinq (5)
	Écoles de 16 – 30 enseignants	13 526 \$ plus 557 \$ par enseignant au-delà de quinze (15)
	Écoles de 31 – 45 enseignants	21 889 \$ plus 113 \$ par enseignant au-delà de trente (30)
	Écoles de 46 enseignants ou plus	24 555 \$ plus 84 \$ par enseignant au-delà de quarante-cinq (45)
Directeur(s) adjoints(s)	50 % du taux versé au directeur de l'école selon le nombre d'enseignants dans sa sphère de responsabilité géographique.	
Chef de département ou consultant en systèmes	581 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 5 810 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, l'enseignant doit enseigner plus de cinquante pour cent (50 %) de son temps au sein du département.	

APPENDICE A

PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT À LA RETRAITE ANTICIPÉE

Objet

- .01 Le Programme d'encouragement à la retraite anticipée vise à permettre aux enseignants de prendre, au cours des périodes où les inscriptions diminuent, leur retraite plus tôt que ce qu'ils auraient pu autrement décider.

Le programme permettra aux enseignants de toucher une rémunération après avoir pris leur retraite, ce qui pourrait contribuer à réduire les répercussions des pertes financières subies en vertu des modalités de la loi sur le régime de retraite des enseignants (*Teachers' Pension Act*) attribuables au choix d'une retraite anticipée.

Admissibilité

- .02 L'enseignant doit avoir droit à une pension au sens où l'entend la loi sur le régime de retraite des enseignants (*Teachers' Pension Act*) de la Nouvelle-Écosse.

Présentation d'une demande

- .03 Un enseignant qui prévoit prendre sa retraite à la fin de l'année scolaire et qui souhaite participer au programme doit en faire la demande, par écrit, au directeur général des écoles au plus tard le 31 décembre de l'année scolaire au cours de laquelle il prévoit prendre sa retraite.
- .04 Un enseignant qui prévoit prendre sa retraite au cours de l'année scolaire et qui souhaite participer au programme doit en faire la demande, par écrit, au directeur général des écoles au moins trois (3) mois avant la date prévue de sa retraite.
- .05 L'approbation de chaque demande de participation au programme se fait à la discrétion du conseil scolaire, sous réserve de l'approbation de l'employeur, et tout refus d'un conseil scolaire d'approuver une demande est sans appel et ne peut donner lieu à un grief.
- .06 Un avis confirmant l'acceptation ou le refus de la demande présentée par l'enseignant, accompagné d'une explication dans le cas d'un refus, est envoyé à l'enseignant dans les deux (2) mois qui suivent la date limite de présentation d'une demande.

Conditions

- .07 Au cours de chaque année où il participe au Programme d'encouragement à la retraite anticipée, l'enseignant convient de travailler pour le conseil scolaire, dans le cadre d'une affectation acceptée au préalable par l'enseignant et le conseil scolaire, pour une période minimale de vingt-et-un (21) jours, lesquels ne sont pas nécessairement consécutifs. À moins de circonstances atténuantes, l'enseignant sera disponible pour le travail. Si l'enseignant n'est pas disponible pour le travail, la période de vingt-et-un (21) jours prévue sera réduite en conséquence.
- .08 Les enseignants peuvent participer au Programme d'encouragement à la retraite anticipée durant au maximum cinq (5) ans.

- .09 Un enseignant qui participe au programme est payé conformément aux dispositions salariales de la convention collective provinciale des enseignants et le calcul du taux journalier est fondé sur un taux de cent-quatre-vingt-quinze (195).
- .10 Le Programme d'encouragement à la retraite anticipée n'est assujéti à aucune des dispositions du programme de primes pour états de service.
- .11 L'enseignant doit démissionner de son poste d'enseignant.

Contrat

- .12 L'enseignant participant, le conseil scolaire et la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (ou son délégué) doivent signer conjointement le contrat approuvé avant que l'on puisse considérer que la permission de participer au programme est accordée.

Durée

- .13 Le Programme d'encouragement à la retraite anticipée demeure en vigueur jusqu'à ce que les parties liées par la présente convention en conviennent autrement.

Renseignements

- .14 À compter de l'année scolaire commençant le 1^{er} août 1999, la ministre fournira au syndicat ou à une instance désignée par le syndicat les renseignements suivants :
- (i) le nombre de demandes faites en vertu de .03 par conseil scolaire
- (ii) les noms des enseignants dont la demande a été approuvée, par conseil scolaire, avant le 31 juillet de l'année scolaire.

Circonstances particulières

- .15 Lorsqu'on décide d'offrir un plan d'encouragement à la retraite anticipée en vertu de l'article 21, les dispositions de cet article s'appliquent, à l'exception des cas notés ci-dessous.
- .16 Par dérogation au paragraphe .07, on garantit à l'enseignant une période de soixante-neuf journées et demie (69,5) de suppléance ou d'un autre type de travail, selon ce que détermine le conseil scolaire, et cette période n'a pas à se dérouler de façon consécutive. À moins de circonstances atténuantes, l'enseignant sera disponible pour le travail. Si l'enseignant n'est pas disponible pour le travail, la période de soixante-neuf journées et demie (69,5) jours prévue sera réduite en conséquence.
- .17 L'enseignant peut se prévaloir de la disposition des circonstances particulières pour une période maximale de cinq (5) ans.
- .18 Le nombre de participants susceptibles de se prévaloir de la disposition des circonstances particulières est limité par les dispositions de l'article 21.

CONTRAT DE PARTICIPATION AU PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT À LA RETRAITE ANTICIPÉE

SECTION I

Après avoir pris connaissance des modalités du Programme d'encouragement à la retraite anticipée liées à l'article 38 de la convention collective provinciale des enseignants, je déclare par le présent contrat que je souhaite participer au programme et que, si ma participation est approuvée par le conseil scolaire et le Ministère, je démissionnerai du poste d'enseignant que j'occupe actuellement à compter du _____ 20____.

SIGNATURE _____

TÉMOIN _____

DATE _____

SECTION II

Conformément aux modalités du Programme d'encouragement à la retraite anticipée susmentionnées, l'enseignant dont le nom est mentionné ci-dessus a l'autorisation de participer au programme, pour une période de _____ années commençant le ____ 20____ et se terminant le ____ 20____.

SIGNATURE _____
Au nom du conseil scolaire

TÉMOIN _____

DATE _____

SIGNATURE _____
Au nom de la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance

TÉMOIN _____

DATE _____

APPENDICE B

RÉGIME DE CONGÉ AVEC TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Objet

- .01 Le Régime de congé avec traitement différé permet aux enseignants de prendre un congé d'un (1) an ou un congé équivalant à six (6) mois et de financer ce congé par un report du salaire.

Admissibilité

- .02 Tout enseignant qui a conclu un contrat permanent avec le conseil scolaire peut participer au régime.

Présentation d'une demande

- .03 L'enseignant doit présenter au directeur général des écoles au plus tard le 30 avril de l'année scolaire précédant celle où le report des salaires doit commencer une demande écrite de permission de participer au régime.
- .04 Un avis écrit signifiant l'acceptation ou le refus de la demande présentée par l'enseignant, accompagné d'explications le cas échéant, doit être envoyé à l'enseignant au plus tard le 15 juin de l'année scolaire durant laquelle la demande initiale est présentée.
- .05 L'approbation de chaque demande de participation au régime se fait à la seule discrétion du conseil scolaire et tout refus du conseil scolaire d'approuver une demande est sans appel et ne peut donner lieu à un grief.

Formule de paiement et congé

- .06 Le paiement des salaires et des avantages sociaux, ainsi que le moment du début du congé d'un (1) an ou de six (6) mois, seront déterminés comme suit.
- (i) Au cours de chaque année du régime précédant l'année du congé, l'enseignant recevra une part réduite de son salaire annuel applicable. La part restante de son salaire annuel sera différée et le conseil accumulera ce montant et les intérêts au nom de l'enseignant pour financer le congé.
 - (ii) Le pourcentage de salaire annuel différé pour une (1) année ne doit pas être inférieur à cinq pour cent (5 %).
 - (iii) Le calcul des intérêts en vertu des modalités du présent régime se fera sur une base quotidienne et sera payé chaque mois (et non pas à l'avance).

Le taux est déterminé le dernier jour de chaque mois à l'aide de la moyenne du compte d'épargne du Régime 24 de la Teachers Plus Credit Union et d'un dépôt à terme non remboursable d'un an, de trois ans et de cinq ans. Les taux des dépôts à terme seront établis selon la moyenne des taux proposés par la Teachers Plus Credit Union, la Banque Royale, la Banque Scotia, la Banque CIBC, la Banque TD Canada Trust et la Banque de Montréal.

L'intérêt sera calculé comme prévu ci-dessus et sera crédité au compte de l'enseignant le jour précédant chacune des dates de paie normales de l'enseignant.

Avantages sociaux

- .07 Durant la période où l'enseignant participe au régime et n'est pas en congé, tout avantage social lié à son échelle salariale sera structuré selon le salaire qu'il aurait touché s'il ne s'était pas inscrit au régime.
- .08 Les avantages sociaux dont bénéficie l'enseignant seront maintenus durant son congé; cependant, durant cette période, l'enseignant devra continuer de verser les primes rattachées à tous les avantages.
- .09
 - (i) Pendant la durée du congé, tout avantage lié à l'échelle salariale sera structuré en fonction du salaire qu'aurait touché l'enseignant dans l'année précédant son congé s'il ne s'était pas inscrit au programme.
 - (ii) S'il s'agit d'un congé de six (6) mois au cours d'une même année scolaire, tout avantage social lié à l'échelle salariale sera structuré en fonction du salaire que l'enseignant aurait touché au cours de l'année scolaire en cours.
- .10 Les crédits de congé de maladie ne s'accumulent pas et ne peuvent être utilisés au cours du congé.
- .11 Les retenues pour le régime de retraite se poursuivront durant le congé. La période de congé sera considérée comme une période où il y a eu enseignement et qui ouvre droit à pension.
- .12 Les retenues pour le régime de retraite seront fondées sur le salaire qu'aurait touché l'enseignant s'il n'avait pas décidé d'adhérer au régime ou de partir en congé.
- .13 Lorsqu'il reviendra de son congé, l'enseignant sera affecté, sauf s'il en est décidé autrement d'un commun accord, au même poste d'enseignant ou de supervision; si, en raison d'une diminution ou d'un changement des inscriptions, le poste en question n'existe plus, l'employé sera traité selon les conditions énoncées dans la convention collective.

Retrait du régime

- .14 L'enseignant peut se retirer du régime à tout moment avant le 1^{er} mars de l'année civile au cours de laquelle le congé doit commencer. Toute exception à cet égard sera accordée à la discrétion du conseil scolaire. Le remboursement se fera selon les modalités énoncées à l'article .16.
- .15 Par dérogation aux dispositions de l'article .14, les enseignants qui s'inscrivent au régime le ou après le 1^{er} août 1990 pourront, en raison d'une situation exceptionnelle, comme une maladie grave, un décès, une démission ou une retraite anticipée, s'en retirer à tout moment au cours de la ou des années où a lieu le report du salaire, à condition que le conseil scolaire approuve le retrait. Une telle autorisation ne sera pas indument refusée. Le remboursement se fera selon les modalités établies à l'article .16.

- .16 Si un enseignant se retire du régime, il recevra en un montant forfaitaire égal à toutes les sommes retenues, plus les intérêts accumulés. Le remboursement sera effectué le plus vite possible dans les soixante (60) jours qui suivent le retrait de l'enseignant du régime.
- .17 Si l'enseignant décède pendant qu'il participe au régime, toutes les sommes accumulées, auxquelles seront ajoutés les intérêts accumulés au moment du décès, seront versées à sa succession.
- .18 Les enseignants qui sont congédiés en vertu de l'article 20.04 et les enseignants dont le contrat est résilié en vertu de l'alinéa 20.05 (ii) ou conformément aux dispositions d'une convention établie entre le conseil scolaire et le syndicat tandis qu'ils participent au régime devront s'en retirer et on leur versera en un montant forfaitaire le salaire accumulé jusqu'à la date du retrait, plus les intérêts accumulés. Le remboursement sera effectué le plus tôt possible dans les soixante (60) jours qui suivent le retrait de l'employé participant au régime.

Contrat

- .19 Tous les enseignants qui souhaitent participer au régime devront signer le contrat approuvé avant que l'on puisse leur accorder la permission d'y participer.
- .20 Après l'entrée en vigueur du contrat, les dispositions de celui-ci concernant le pourcentage du salaire et l'année du congé pourront être modifiées d'un commun accord de l'enseignant et du conseil scolaire.

CONTRAT DE PARTICIPATION AU RÉGIME DE CONGÉ AVEC TRAITEMENT DIFFÉRÉ CONGÉ D'UN AN

Conseil scolaire

Je confirme avoir lu les modalités du Régime de congé avec traitement différé décrites à l'appendice B de la convention collective provinciale des enseignants et conviens par le présent contrat de m'inscrire au régime en fonction des modalités suivantes :

1. DATE D'INSCRIPTION

Je souhaite m'inscrire au Régime de congé avec traitement différé pour un (1) an à compter du _____

2. ANNÉE DU CONGÉ

Je souhaite prendre mon congé du _____
au _____.

3. DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Le financement de ma participation au Régime de congé avec traitement différé se fera selon le calendrier suivant :

(i) À compter du 1^{er} aout 20____, je souhaite différer un pourcentage de chaque versement de mon salaire pour les ____ prochaines années, conformément au calendrier suivant :

1 ^{re} année ____%	4 ^e année ____%
2 ^e année ____%	5 ^e année ____%
3 ^e année ____%	6 ^e année ____%

(Remplir espaces des années souhaitées en indiquant le pourcentage à différer.)

À noter : Le montant maximum qui peut être différé dans une année donnée du calendrier est de trente-trois virgule trente-trois pour cent (33,33 %) du salaire annuel et le nombre maximum d'années pour lesquelles on peut différer le versement du salaire est de six (6).

Chaque année, le conseil scolaire me remettra un relevé faisant état des sommes versées dans mon compte (montant dans le compte y compris les intérêts accumulés).

Au moins soixante (60) jours avant le début de mon congé, j'aviserais le conseil scolaire du montant des primes que je souhaite déduire de mon salaire durant ma période de congé. Le conseil scolaire fera les déductions voulues.

Durant l'année du congé, les sommes totales (intérêts et montants différés) accumulées au 31 juillet de chaque année me seront versées selon les modalités du Régime de congé avec traitement différé.

Les intérêts produits par le salaire pendant l'année de congé seront versés en deux (2) paiements : l'un en janvier de l'année de congé et l'autre en aout après l'année de congé.

École actuelle de l'enseignant

Signature de l'enseignant

Poste actuel

Témoin

Date

CONTRAT DE PARTICIPATION AU RÉGIME DE CONGÉ AVEC TRAITEMENT DIFFÉRÉ CONGÉ DE SIX MOIS

Conseil scolaire

Je confirme avoir lu les modalités du Régime de congé avec traitement différé décrites à l'appendice B de la convention collective provinciale des enseignants et conviens par le présent contrat de m'inscrire au régime en fonction des modalités suivantes :

1. DATE D'INSCRIPTION

Je souhaite m'inscrire au Régime de congé avec traitement différé pour six (6) mois à compter du _____

2. ANNÉE DE CONGÉ

Je souhaite prendre mon congé du _____ au _____.

À NOTER : Il faut inclure soit le mois de juillet, soit le mois d'août dans votre période de congé.

3. DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Le financement de ma participation au Régime de congé avec traitement différé se fera selon le calendrier suivant :

À compter du 1^{er} août 20____, je souhaite différer un pourcentage de chaque versement de mon salaire pour les ____ prochaines années, conformément au calendrier suivant :

1 ^{re} année ____%	4 ^e année ____%
2 ^e année ____%	5 ^e année ____%
3 ^e année ____%	6 ^e année ____%

(Remplir les espaces des années souhaitées en indiquant le pourcentage à différer.)

À noter : Le montant maximum qui peut être différé dans une année donnée du calendrier est de trente-trois virgule trente-trois pour cent (33,33 %) du salaire annuel et le nombre maximum d'années pour lesquelles on peut différer le versement du salaire est de six (6). Les enseignants qui prennent congé de février à août devront verser une contribution d'au moins cinq pour cent (5 %) des montants différés pour la période d'août à février.

Le 31 juillet (si je diffère le versement de mon salaire pour un an ou plus), le conseil scolaire me remettra un relevé faisant état des sommes versées dans mon compte (montant dans le compte, y compris les intérêts accumulés).

Au moins soixante (60) jours avant le début de mon congé, j'aviserais le conseil scolaire du montant des primes que je souhaite déduire de mon salaire durant ma période de congé. Le conseil scolaire fera les déductions voulues.

Durant la période du congé, les sommes totales accumulées plus les intérêts accumulés (y compris les montants différés d'aout à février dans le cas des enseignants prenant un congé en février) me seront versées selon les modalités du Régime de congé avec traitement différé.

Les intérêts touchés sur le salaire pendant l'année de congé seront imposables au cours de l'année pendant laquelle ils auront été touchés et ils me seront versés à la fin du congé.

École actuelle de l'enseignant

Signature de l'enseignant

Poste actuel

Témoin

Date

APPENDICE C

PROGRAMME INTRAPROVINCIAL D'ÉCHANGE D'ENSEIGNANTS

Préambule : Compte tenu de l'effet de plus en plus marqué de la baisse des inscriptions dans nos écoles et des occasions limitées qui s'offrent au personnel professionnel en matière de mobilité, on devrait offrir aux enseignants de la Nouvelle-Écosse des possibilités d'échanger leur poste avec un autre enseignant pour une période d'un (1) an.

Objet

Offrir

- .01 la possibilité de nouvelles expériences professionnelles profitables à l'enseignant, au conseil scolaire qui l'emploie actuellement et au conseil scolaire pour lequel travaille l'autre enseignant qui participe à l'échange;
- .02 une nouvelle expérience éducative;
- .03 la possibilité de tirer profit des idées, des ressources et des programmes d'un autre conseil scolaire;
- .04 la possibilité pour les enseignants de partager leurs connaissances, leurs idées et leur expertise avec d'autres élèves, enseignants, parents et dirigeants du conseil scolaire.

Principes de l'entente

- .01 Les parties conviennent de mettre en œuvre un programme intraprovincial d'échange d'enseignants.
- .02 La date limite pour présenter une demande est le 31 janvier; la date cible pour aviser les intéressés de l'acceptation de l'échange est le 28 février.
- .03 Les échanges se font sous réserve de l'approbation des conseils scolaires participants.
- .04 La période d'échange est d'un (1) an. Toute prolongation au-delà de cette période ne se fera qu'avec l'approbation des conseils scolaires participants.
- .05 L'échange peut devenir permanent sous réserve de l'approbation des deux (2) enseignants et du consentement des conseils scolaires participants.
- .06 Si l'échange devient permanent, l'enseignant qui arrive
 - (a) aura une ancienneté équivalant à celle qu'il avait au sein du conseil scolaire qui l'employait précédemment ou à celle de l'enseignant qui quitte son nouveau conseil scolaire, si elle est inférieure;
 - (b) recevra des crédits, qu'il pourra utiliser, pour les congés de maladie accumulés au sein du conseil scolaire qui l'employait précédemment, jusqu'à concurrence de cent-quatre-vingt-quinze (195) jours.

- .07 Les possibilités d'échange ne doivent être offertes qu'aux enseignants qui ont un contrat permanent.
- .08 Une fois le programme d'échange terminé, l'enseignant devra revenir à son poste initial, sous réserve des dispositions de la convention collective locale.
- .09 Durant l'année de l'échange, les années de service d'enseignement seront considérées comme des années de service continu dans le conseil scolaire où l'enseignant est présentement employé aux fins du calcul
de l'ancienneté,
des congés de maladie,
de la retraite et des primes de service.
- .10 Au cours de l'année de l'échange, le conseil scolaire auquel est rattaché l'enseignant continuera de lui verser son salaire.
- .11 Les demandes de participation au programme intraprovincial d'échange d'enseignants devront être envoyées à un bureau central qui sera situé dans les locaux du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse.
- .12 Un comité de supervision formé d'un (1) représentant de la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, d'un (1) représentant du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse et d'un (1) représentant de l'Association des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse sera responsable de l'administration du programme.

Conditions

- .01 Les enseignants qui participent à l'échange demeureront au service de leur propre conseil scolaire et continueront de toucher leur salaire tout au long de l'échange. Par conséquent, on continuera de prélever comme à l'habitude les impôts, ainsi que les cotisations au régime de retraite et aux avantages sociaux, et les enseignants concernés conserveront leurs droits et leurs privilèges à titre d'employés de leur conseil scolaire.
- .02 Par dérogation aux dispositions de la condition .01 ci-dessus, les participants à l'échange devront prendre connaissance des conditions d'emploi de l'autre conseil scolaire et consentir à les respecter. En cas de désaccord concernant les conditions d'emploi, les participants à l'échange devront respecter la décision rendue par le comité de supervision.
- .03 L'enseignant qui présente une demande devra être véritablement intéressé par l'échange et avoir tout à fait l'intention d'y participer si un échange convenable lui est offert et il devra aussi être capable de s'adapter aux conditions de son nouveau milieu. L'enseignant devra pouvoir produire un certificat médical attestant qu'il est en bonne santé et qu'il ne souffre d'aucune affection susceptible de nuire à ses capacités physiques ou mentales au cours de l'échange.

- .04 Les enseignants qui participent à l'échange seront encouragés à échanger leurs logements réciproques, mais toutes les dispositions et tous les frais relatifs aux déplacements et au logement seront à leur charge.
- .05 Le demandeur devra convenir de retourner au conseil scolaire d'où il provient après une année complète de service au sein de l'autre conseil scolaire.
- .06 La durée de l'échange sera d'une (1) année.
- .07 Les échanges seront organisés par jumelage de postes et aucun échange ne pourra se produire sans l'approbation des deux (2) conseils scolaires concernés.
- .08 À son retour au sien de son conseil scolaire, le participant à l'échange pourra reprendre le poste qu'il occupait avant son départ, sous réserve des dispositions de la convention collective particulière concernée.
- .09 Les enseignants qui participent aux échanges devront être titulaires d'un certificat d'enseignement valide.

**DEMANDE DE PARTICIPATION À UN ÉCHANGE INTRAPROVINCIAL
D'ENSEIGNANTS NOUVELLE-ÉCOSSE**

POUR L'ANNÉE SCOLAIRE DE 20__ À 20__

I. RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nom au complet _____

Adresse _____

Ville _____

Date de naissance _____

Téléphone au domicile _____

Numéro professionnel _____ Courriel _____

Membres de votre famille qui vous accompagneront

Nom	Lien	Âge
-----	------	-----

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

II. ÉCOLE

Nom, adresse et numéro de téléphone de l'école actuelle

Conseil scolaire : _____

Nom du directeur : _____

**DATE LIMITE DE DÉPÔT DES DEMANDES :
LE 31 JANVIER, LE CACHET DE LA POSTE EN FAISANT FOI**

III. TITRES ET QUALITÉS

- a) Études postsecondaires et formation
Diplôme(s) Établissement(s) Année(s)

- b) Certificat d'enseignement : _____

IV. EXPÉRIENCE

Nombre d'années d'enseignement : _____

De	à	Conseil scolaire	Type d'école (primaire, etc.)
----	---	------------------	----------------------------------

V. POSTE

- a) Niveau(x) et matière(s) enseignée(s) cette année

- b) Je suis prêt à enseigner les matières suivantes aux niveaux suivants :

niveau(x) _____

matière(s) _____

- c) Après consultation de mon directeur, je précise que l'enseignant participant à l'échange devra enseigner les matières suivantes aux niveaux suivants :

niveau(x) _____

matière(s) _____

VI. COMPÉTENCES SPÉCIALES

- a) Veuillez inscrire ici toute formation spéciale ou tout champ d'intérêt particulier (sports, musique, théâtre, etc.).

- b) Expérience de travail qui pourrait être utile

VII. LOGEMENT

Les échanges de postes supposent habituellement un échange de logements.

- a) Consentez-vous à échanger votre logement avec votre partenaire?

Oui _____ Non _____

Dans l'affirmative, sous quelles conditions (le cas échéant)?

- b) J'habite

une maison individuelle _____

un appartement _____

- autre (préciser) _____
- c) Je suis
 propriétaire _____
 locataire _____
- d) D'autres personnes habitent avec moi :
 Oui _____ Non _____
- e) Nombre de pièces : _____
- f) Nombre de chambres à coucher _____
- g) Inscrire ici tout renseignement au sujet du logement qui pourrait être pertinent.

VIII. PERSONNES À AVISER EN CAS D'URGENCE?

Nom	Adresse	Numéro de téléphone
_____	_____	_____
_____	_____	_____

IX. ÉCHANGE PROPOSÉ: INSCRIRE, PAR ORDRE DE PRÉFÉRENCE, LES CONSEILS SCOLAIRES OÙ VOUS VOUDRIEZ ÊTRE ÉCHANGÉ

PREMIER CHOIX _____

DEUXIÈME CHOIX _____

TROISIÈME CHOIX _____

VEUILLEZ ANNEXER UN *CURRICULUM VITAE* À JOUR.

X. OBSERVATIONS (INSCRIRE ICI TOUT RENSEIGNEMENT SUPPLÉMENTAIRE QUI POURRAIT FACILITER L'ÉCHANGE)

J'atteste que les renseignements fournis aux présentes sont véridiques et qu'ils sont, pour autant que je sache, exacts.

Signature du demandeur : _____ Date : _____

Conditions

1. Les enseignants qui participent à l'échange demeureront au service de leur propre conseil scolaire et continueront de toucher leur salaire tout au long de l'échange. Par conséquent, on continuera de prélever comme à l'habitude les impôts, ainsi que les cotisations au régime de retraite et aux avantages sociaux, et les enseignants concernés conserveront leurs droits et leurs privilèges à titre d'employés de leur conseil scolaire.
2. Nonobstant les dispositions de la condition .01 ci-dessus, les participants à l'échange devront prendre connaissance des conditions d'emploi de l'autre conseil scolaire et consentir à les respecter. En cas de désaccord concernant les conditions d'emploi, les participants à l'échange devront respecter la décision rendue par le comité de supervision.
3. L'enseignant qui présente une demande doit être véritablement intéressé par l'échange et avoir tout à fait l'intention d'y participer si un échange convenable lui est offert; il doit aussi être capable de s'adapter aux conditions de son nouveau milieu. L'enseignant doit pouvoir produire un certificat médical attestant qu'il est en bonne santé et qu'il ne souffre d'aucune affection susceptible de nuire à ses capacités physiques ou mentales au cours de l'échange.
4. Les enseignants qui participent à l'échange seront encouragés à échanger leurs logements réciproques, mais toutes les dispositions et tous les frais relatifs aux déplacements et au logement seront à leur charge.
5. Le demandeur devra convenir de retourner au conseil scolaire d'où il provient après une année complète de service au sein de l'autre conseil scolaire.
6. La durée de l'échange sera d'une (1) année.
7. Les échanges seront organisés par jumelage de postes et aucun échange ne pourra se produire sans l'approbation des deux (2) conseils scolaires concernés.
8. À son retour dans son conseil scolaire, le participant à l'échange pourra reprendre le poste qu'il occupait avant son départ, sous réserve des dispositions de la convention collective particulière concernée.
9. Les enseignants qui participent aux échanges devront être titulaires d'un certificat d'enseignement valide.

J'atteste avoir lu et compris les présentes conditions.

Signature du demandeur : _____

Date : _____

Suggestions

- Consulter le document *The Teacher* pour déterminer les partenaires possibles d'un échange. (Voir les exemples dans la section *Classified* du document *The Teacher*.)
- Veuillez notifier le comité si vous avez discuté d'un échange avec un collègue.

APPENDICE D
ASSURANCE COLLECTIVE
TOTAL CARE COMPLÉMENTAIRE (SOINS DENTAIRES) DU SENE

Programme d'entretien préventif de base et choix de services de restauration majeure.

Description des bénéfices

Remboursement de quatre-vingts pour cent (80 %) des services suivants, selon le moins élevé des deux montants suivants : tarif habituel facturé par le dentiste ou barème tarifaire actuel de l'association dentaire en vigueur dans la province de résidence de l'assuré.

Services diagnostiques : Examen buccal en clinique [un examen de rappel tous les douze (12) mois].

Services de prévention : Nettoyage et polissage, traitement au fluor [une fois tous les douze (12) mois], ciment dentaire, mainteneurs d'espaces, appareil de protection pour sportifs [une fois tous les vingt-quatre (24) mois pour les enfants, jusqu'à l'âge de seize (16) ans, une fois pour le reste de la vie après l'âge de seize (16) ans].

Services de restauration : Obturations, recimentage des incrustations et des couronnes, enlèvement des incrustations et des couronnes et restauration du ciment.

Services d'endodontie : Diagnostic et traitement de la pulpe (nerf) et des tissus qui soutiennent la racine de la dent, traitement de canal et soins d'urgence.

Services de périodontie : Diagnostic et traitement des maladies qui affectent les tissus de soutien des dents, par exemple les gencives et les os qui entourent la dent.

Services de prothèses dentaires — amovibles : Réparation de la prothèse, rebasage de la prothèse [une fois tous les vingt-quatre (24) mois] et conditionnement des tissus.

Services chirurgicaux : Extraction des dents.

Services d'appoint généraux : Traitement d'urgence de la douleur, anesthésiques locaux ou sédation sans perte de conscience et consultation d'un autre dentiste.

Les services suivants sont remboursés selon la formule suivante: soixante pour cent (60 %) des frais habituellement exigés par le dentiste ou du tarif établi au barème tarifaire en vigueur de l'association dentaire de la province de résidence de l'assuré, selon le montant le moins élevé et jusqu'à concurrence de mille-cinq-cents dollars (1 500 \$) par personne par année civile.

Services de restauration majeure : Restauration de la couronne, restauration des incrustations et des incrustations de surface et obturations avec de l'or si la dent ne peut être restaurée avec un autre type de matériau. Ce bénéfice ne comprend pas les ponts fixés, les prothèses ou les couronnes, ni les incrustations et incrustations de surface associées à l'installation de ponts ou de prothèses.

Le paiement des cotisations de l'employeur sera fondé sur le guide tarifaire en vigueur.

APPENDICE E

TEMPS POUR LA SUPERVISION ET POUR L'ADMINISTRATION

HALIFAX REGIONAL SCHOOL BOARD

ARTICLE 30 DIRECTEURS ET DIRECTEURS ADJOINTS

- 30.01 Les directeurs d'école gérant plus de dix (10) équivalents temps plein (ETP) de postes d'enseignement sont dégagés de toute tâche d'enseignement et ont le titre de directeur d'école non enseignant.
- 30.02 Le conseil scolaire nommera un directeur adjoint dans chaque école où il y a plus de dix (10) enseignants à temps plein.
- 30.03 Les directeurs adjoints se verront attribuer les dégrèvements nécessaires pour effectuer leurs tâches administratives.

STRAIT REGIONAL SCHOOL BOARD

ARTICLE 51 DIRECTEURS ET DIRECTEURS ADJOINTS

- 51.1 La présente ligne directrice administrative s'appliquera au conseil scolaire en ce qui concerne les tâches rattachées aux postes administratifs dans les écoles.

Élèves	ETP	Directeur	DA1	DA2
Moins de 50	0,0	100% enseignement	0,0	0,0
De 51 à 150	0,5	0,5	0,0	0,0
De 151 à 250	1,0	1,0	0,0	0,0
De 251 à 350	1,25	1,0	0,25	0,0
De 351 à 500	1,5	1,0	0,5	0,0
De 501 à 900	2,0	1,0	0,5	0,5
Plus de 900	3,0	1,0	1,0	1,0

- 51.2 Aucun changement aux lignes directrices administratives évoquées au paragraphe 51.1 ne peut être apporté sans avoir été examiné par le comité enseignants/conseil scolaire.

CHIGNECTO-CENTRAL REGIONAL SCHOOL BOARD

ARTICLE 40 TEMPS POUR LA SUPERVISION

- 40.01 Les directeurs d'école qui enseignent à temps plein se verront accorder du temps pour la supervision selon les principes qui suivent.
- a. dans les unités administratives de trois (3) enseignants ou moins autres que le directeur, le directeur devra enseigner tous les jours de la semaine moins un (1);

- b. dans les unités administratives de plus de trois (3) enseignants mais de moins de sept (7) enseignants autres que le directeur, le directeur devra enseigner tous les jours de la semaine moins deux (2);
 - c. dans les unités administratives de sept (7) enseignants ou plus autres que le directeur, le directeur devra enseigner tous les jours de la semaine moins trois (3).
- 40.02 Le directeur général ou son remplaçant pourra approuver un dégrèvement supplémentaire lorsque les circonstances le justifient et approuver le transfert des journées de dégrèvement inutilisées d'un mois à l'autre.
- 40.03 On embauchera des remplaçants pour enseigner à la place du directeur d'école lorsque le directeur enseignant utilise l'une quelconque des journées de dégrèvement qui lui sont accordées en vertu du paragraphe 40.01.
- 40.04 Dans les écoles comptant dix (10) enseignants ou plus autres que le directeur, le directeur sera dégagé de toute tâche d'enseignement.
- 40.05 a. Le conseil scolaire convient qu'aucun directeur adjoint ne verra le dégrèvement qui lui est accordé à l'heure actuelle diminuer, à moins que ses responsabilités de directeur adjoint changent de façon significative.
- b. Le conseil scolaire reconnaît l'engagement qu'il a pris de consulter le syndicat concernant les recommandations et les lignes directrices pour les dégrèvements dans les douze (12) mois suivant la signature de la présente convention.

APPENDICE F

TEMPS POUR LA CORRECTION ET LA PRÉPARATION

ANNAPOLIS VALLEY REGIONAL SCHOOL BOARD

ARTICLE 43 Correction et préparation

- 43.1 Le conseil scolaire peut programmer les activités qu'il considère comme appropriées pour chaque enseignant pendant la journée d'école, pourvu que le temps accordé pour la préparation et la correction dans les emplois du temps définis par le conseil scolaire représente au moins en moyenne au cours d'un cycle de temps raisonnable dix pour cent (10 %) du temps, les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) restants étant réservés à l'enseignement ou aux tâches qui s'y rapportent.
- 43.2 Le temps réservé à la correction et à la préparation ne pourra empiéter sur les plages de temps suivantes de l'enseignant :
- (a) récréation ou supervision de la récréation;
 - (b) pause du repas de midi;
 - (c) inscription dans la classe titulaire;
 - (d) activités parascolaires qui ne font pas officiellement partie d'un cours;
 - (e) surveillance des couloirs;
 - (f) temps nécessaire pour changer de classe.
- 43.3 Le temps réservé à la correction et à la préparation est prévu à l'emploi du temps dans le « temps d'enseignement », lequel comprend :
- (a) toutes les périodes d'enseignement direct dans la salle de classe;
 - (b) les activités parallèles au programme d'études qui constituent une exigence officielle du programme et sont requises si on souhaite obtenir les crédits d'un cours (exemple : chorale dans le cadre d'un cours de musique à crédits);
 - (c) les études et l'orientation supervisées en bibliothèque;
 - (d) les activités centrées sur l'élève à l'aide de ressources;
 - (e) les responsabilités administratives attribuées formellement à l'enseignant (organisation de l'emploi du temps de la classe, par exemple);
 - (f) la supervision des activités de suspension au sein de l'école;
 - (g) la supervision de la récréation pour les élèves de la maternelle à la 6^e année.
- 43.4 Les parties signataires s'entendent sur le fait que toutes les questions ou préoccupations relatives à la mise en place de « cycles de temps raisonnables » et à l'emploi du temps qui se rapportent à la mise en œuvre du présent article peuvent faire l'objet d'une réunion du comité administration / enseignants dont le mandat est défini à l'article 6 de la présente convention.

CAPE BRETON-VICTORIA REGIONAL SCHOOL BOARD

ARTICLE 18 CHARGE DE TRAVAIL

- 18.01 Lorsque le conseil scolaire demande à un enseignant d'assister à un cours ou un programme de perfectionnement professionnel et que l'enseignant accepte, le conseil scolaire rajustera la charge de travail de l'enseignant afin de compenser le temps consacré au perfectionnement professionnel.
- 18.02 Le conseil scolaire peut prévoir dans l'emploi du temps de la journée d'école les activités qu'il juge appropriées pour chaque enseignant, pourvu que le temps réservé à la correction et à la préparation dans les emplois du temps définis par le conseil scolaire représente au moins en moyenne sur un cycle de temps raisonnable dix pour cent (10 %) du temps, les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) restants étant réservés à l'enseignement ou aux tâches qui s'y rapportent.
- 18.03 Le temps réservé à la correction et à la préparation ne pourra empiéter sur les plages de temps suivantes de l'enseignant :
- (a) récréation ou supervision de la récréation;
 - (b) pause du repas de midi;
 - (c) inscription dans la classe titulaire;
 - (d) activités parascolaires qui ne font pas officiellement partie d'un cours;
 - (e) surveillance des couloirs;
 - (f) temps nécessaire pour changer de classe.
- 18.04 Les parties signataires s'entendent sur le fait que toutes les questions ou préoccupations relatives à la mise en place de « cycles de temps raisonnables » et à l'emploi du temps qui se rapportent à la mise en œuvre du présent article peuvent faire l'objet d'une réunion du comité employeur / enseignants dont le mandat est défini à l'article 43 de la présente convention.
- 18.05 Le conseil scolaire fera des efforts raisonnables en vue d'établir des cycles de temps raisonnables qui réduiront au minimum les inconvénients pour les enseignants individuellement.

CHIGNECTO CENTRAL REGIONAL SCHOOL BOARD

ARTICLE 38 CORRECTION ET PRÉPARATION

- 38.01 Le conseil scolaire peut prévoir dans l'emploi du temps de la journée d'école les activités qu'il juge appropriées pour chaque enseignant, pourvu que le temps prévu pour la correction et la préparation dans les emplois du temps définis par le conseil scolaire représente au moins en moyenne sur un cycle de temps raisonnable dix pour cent (10 %) de temps, les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) restants étant réservés à l'enseignement ou aux tâches qui s'y rapportent.
- 38.02 Le conseil scolaire et le syndicat établiront un comité mixte sur la correction et la préparation comprenant deux (2) représentants de chaque partie et dont le mandat sera d'assurer le respect des dispositions du présent article. Le comité sur la correction et la préparation nommera son président parmi ses membres en alternant entre les deux parties.

38.03 Le temps réservé à la correction et à la préparation ne pourra empiéter sur les plages de temps suivantes de l'enseignant :

- a. récréation ou supervision de la récréation;
- b. pause du repas de midi;
- c. inscription dans la classe titulaire;
- d. activités parascolaires qui ne font pas officiellement partie d'un cours;
- e. surveillance des couloirs;
- f. temps nécessaire pour changer de classe.

38.04 Le temps réservé à la correction et à la préparation sera prévu durant le « temps d'enseignement », lequel comprendra :

- a. toutes les périodes d'enseignement direct dans la salle de classe;
- b. les activités parallèles au programme d'études qui constituent une exigence officielle du programme et sont requises si on souhaite obtenir le crédit d'un cours (exemple : chorale dans le cadre d'un cours de musique à crédits);
- c. les études et l'orientation supervisées en bibliothèque;
- d. les activités centrées sur l'élève à l'aide de ressources;
- e. les responsabilités administratives attribuées officiellement à l'enseignant (organisation de l'emploi du temps de la classe, par exemple);
- f. la supervision des activités de suspension au sein de l'école;
- g. la supervision de la récréation pour les élèves de la maternelle à la 6^e année.

CONSEIL SCOLAIRE ACADIEN PROVINCIAL

ARTICLE 24 TEMPS DE PRÉPARATION ET DE CORRECTION

24.01 Pendant la journée scolaire, le conseil pourra prévoir les activités qu'il juge appropriées pour chaque enseignant pourvu que le temps alloué pour la préparation et la correction dans l'horaire déterminé par le conseil n'inclue pas moins qu'une moyenne de dix pour cent (10 %) du temps sur un cycle raisonnable pour de telles activités, les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) restants étant consacrés à l'enseignement ou à des tâches connexes.

24.02 Le temps de correction et de préparation ne devra pas être prévu sur les plages de temps suivantes de l'enseignant :

- (i) récréation ou supervision de la récréation;
- (ii) pause du repas de midi;
- (iii) inscription dans la classe titulaire;
- (iv) activités parascolaires qui ne font pas officiellement partie d'un cours;
- (v) surveillance des couloirs;
- (vi) temps nécessaire pour changer de classe.

24.03 Le temps de correction et de préparation doit être prévu durant le temps d'enseignement, qui inclut :

- (i) tout l'enseignement proprement dit dans la salle de classe;
- (ii) les activités reliées au programme qui constituent une exigence officielle d'un programme et qui sont nécessaires pour obtenir le crédit d'un cours (exemple : la chorale à l'intérieur d'un crédit de musique);
- (iii) les études et l'orientation supervisées en bibliothèque;
- (iv) les activités centrées sur l'élève à l'aide de ressources;
- (v) les responsabilités administratives officiellement attribuées (exemple : l'horaire des classes);
- (vi) la surveillance des activités de suspension interne;
- (vii) la surveillance des récréations de la maternelle à la 6^e année.

24.04 Les parties conviennent que les préoccupations ou questions entourant tout « cycle raisonnable de temps » ou l'établissement d'horaires se rapportant à l'application du présent article peuvent être étudiées lors d'une rencontre du comité employés/employeur prévu à l'article 36 de la présente convention.

HALIFAX REGIONAL SCHOOL BOARD

ARTICLE 39 TEMPS POUR LA CORRECTION ET LA PRÉPARATION

39.01 Chaque enseignant aura droit à l'équivalent de trente (30) minutes par jour pour la correction et la préparation dans le cadre du cycle de temps de l'école. On définit le cycle de temps comme la période pendant laquelle l'emploi du temps de l'école se répète (c'est-à-dire cycle de cinq [5] jours, cycle de six [6] jours, etc.).

39.02 Toute période de correction et de préparation prise par l'enseignant en vertu du présent article sera prise pendant la journée d'école.

SOUTHWEST REGIONAL SCHOOL BOARD

ARTICLE 44 TEMPS POUR LA CORRECTION ET LA PRÉPARATION

44.01 Les conseils scolaires de district pourront prévoir dans l'emploi du temps de la journée d'école les activités qu'ils jugent appropriées pour chaque enseignant, pourvu que le temps réservé à la correction et à la préparation dans les emplois du temps définis par les conseils scolaires de district représente au moins en moyenne sur un cycle de temps raisonnable dix pour cent (10 %) du temps, les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) restants étant réservés à l'enseignement ou aux tâches qui s'y rapportent.

44.02 Le temps réservé à la correction et à la préparation ne pourra empiéter sur les plages de temps suivantes de l'enseignant:

- (i) récréation ou supervision de la récréation;
- (ii) pause du repas de midi;
- (iii) inscription dans la classe titulaire;
- (iv) activités parascolaires qui ne font pas formellement partie d'un cours;
- (v) surveillance des couloirs;
- (vi) temps nécessaire pour changer de classe.

44.03 Le temps réservé à la correction et à la préparation est prévu à l'emploi du temps dans le « temps d'enseignement », lequel comprend

- (i) toutes les périodes d'enseignement direct dans la salle de classe;
- (ii) les activités parallèles au programme d'études qui constituent une exigence officielle du programme et sont requises si on souhaite obtenir le crédit d'un cours (exemple : chorale dans le cadre d'un cours de musique à crédits);
- (iii) les études et l'orientation supervisées en bibliothèque;
- (iv) les activités centrées sur l'élève à l'aide de ressources;
- (v) les responsabilités administratives attribuées officiellement à l'enseignant (organisation de l'emploi du temps de la classe, par exemple);
- (vi) la supervision des activités de suspension au sein de l'école.

44.04 Les parties signataires s'entendent sur le fait que toutes les questions ou préoccupations relatives à la mise en place de « cycles de temps raisonnables » et à l'emploi du temps qui se rapportent à l'application du présent article peuvent faire l'objet d'une réunion du comité des gestionnaires du district/enseignants dont le mandat est défini à l'article 8 de la présente convention.

STRAIT REGIONAL SCHOOL BOARD

ARTICLE 45 TEMPS POUR LA CORRECTION ET LA PRÉPARATION

- 45.1 Le temps réservé à la correction et à la préparation dans les emplois du temps définis par le conseil scolaire représentera au moins en moyenne sur un cycle de temps raisonnable dix pour cent (10%) du temps, les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) restants étant réservés à l'enseignement ou aux tâches qui s'y rapportent.
- 45.2 Le temps réservé à la correction et à la préparation et le temps réservé à l'enseignement seront reconnus comme faisant partie de la période de la journée scolaire de l'enseignant où les élèves sont officiellement en cours. Cette période de la journée commence lorsqu'on fait l'appel des élèves au début de la matinée et au début de l'après-midi et elle cesse lorsque les élèves sont libérés pour la pause du repas de midi et à la fin des cours.
- 45.3 Les périodes de récréation ne sont pas incluses dans le calcul du temps réservé à la correction et à la préparation. La période où les élèves sont en pause de repas de midi n'est pas incluse dans le calcul du temps réservé à la correction et à la préparation.

- 45.4 Les parties signataires conviennent de s'efforcer d'établir en coopération les « cycles de temps raisonnables » dans chaque école qui réduiront au minimum les inconvénients pour les enseignants individuellement.